OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

GB.308/3
308.ª reunión

Consejo de Administración

Ginebra, junio de 2010

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informes del Comité de Libertad Sindical

357.º informe del Comité de Libertad Sindical

Índice

Párrafos

Introducción 1-120

Caso núm. 2701 (Argelia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Argelia presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Formación Profesional (SNTFP) 121-142

Conclusiones del Comité 133-141

Recomendación del Comité..... 142

Caso núm. 2702 (Argentina): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Argentina presentada por la Central de Trabajadores Argentinos (CTA)..... 143-164

Conclusiones del Comité 160-163

Recomendaciones del Comité 164

Caso núm. 2698 (Australia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Australia presentada por el Sindicato de Comunicaciones, Electricidad, Electrónica, Energía, Información, Correos, Plomería y Servicios Afines de Australia (CEPU)..... 165-229

Conclusiones del Comité 213-228

Recomendaciones del Comité 229

Caso núm. 2722 (Botswana): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Botswana presentada por la Internacional de la Educación (EI) y el Sindicato de Docentes de Botswana (BTU) con el apoyo de la Confederación Sindical Internacional (CSI) 230-265

Conclusiones del Comité..... 256-264

Recomendaciones del Comité 265

Caso núm. 2522 (Colombia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por la Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos de Colombia (UTRADEC), el Sindicato Mixto de Trabajadores de las Entidades Descentralizadas del Municipio de Buenaventura (SINTEDMUNICIPIO), el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Buenaventura, la Confederación General del Trabajo (CGT), el Sindicato de Inspectores de Trabajo y demás Funcionarios al Servicio del Ministerio de la Protección Social (SINFUMIPROS) y la Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa y de las Instituciones que conforman el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional (ASEMIL)..... 266-282

Conclusiones del Comité..... 277-281

Recomendaciones del Comité 282

Caso núm. 2676 (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 la Asociación Sindical de Trabajadores del Transporte Terrestre de Colombia (ASCOTRACOL)..... 283-300

Conclusiones del Comité..... 296-299

Recomendaciones del Comité 300

Caso núm. 2719 (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 de Alimentos (SINALTRAINAL) 301-345

Conclusiones del Comité..... 330-344

Recomendaciones del Comité 345

Caso núm. 2720 (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 la Confederación General del Trabajo (CGT)..... 346-362

Conclusiones del Comité..... 357-361

Recomendación del Comité..... 362

Caso núm. 2731 (Colombia): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (SINTRAESTATALES) 363-372

Conclusiones del Comité 369-371

Recomendación del Comité 372

Caso núm. 2707 (República de Corea): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República de Corea presentada por la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU), y su afiliado, el Sindicato de Profesores de Corea (KPU) 373-400

Conclusiones del Comité 392-399

Recomendaciones del Comité 400

Caso núm. 2728 (Costa Rica): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Costa Rica presentada por el Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas, Ganaderos Anexos de Heredia (SITAGAH) 401-414

Conclusiones del Comité 411-413

Recomendación del Comité 414

Caso núm. 2755 (Ecuador): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Ecuador presentada por la Unión Nacional de Educadores (UNE) y la Internacional de la Educación (IE) 415-429

Conclusiones del Comité 426-428

Recomendación del Comité 429

Caso núm. 2683 (Estados Unidos): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de los Estados Unidos presentada por la Asociación de Auxiliares de Vuelo – Trabajadores de las Comunicaciones de Estados Unidos (AFA-CWA) y la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) 430-590

Conclusiones del Comité 575-589

Recomendaciones del Comité 590

Caso núm. 2516 (Etiopía): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Etiopía presentada por la Asociación de Maestros de Etiopía (ETA), la Internacional de la Educación (IE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) 591-628

Conclusiones del Comité 615-627

Recomendaciones del Comité 628

Caso núm. 2678 (Georgia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Georgia presentada por la Confederación de Sindicatos de Georgia (GTUC) con el apoyo de la Internacional de la Educación (IE) 629-660

Conclusiones del Comité 651-659

Recomendaciones del Comité 660

Caso núm. 2361 (Guatemala): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Guatemala presentadas por el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Chinautla (SITRAMUNICH), la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG), el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración (STDGM) y el Sindicato de Trabajadores de la Oficina Nacional de Servicio Civil (SONSEC) 661-676

Conclusiones del Comité 668-675

Recomendaciones del Comité 676

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) 677-692

Conclusiones del Comité 683-691

Recomendaciones del Comité 692

Caso núm. 2567 (República Islámica del Irán): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República Islámica del Irán presentada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) 693-708

Conclusiones del Comité 700-707

Recomendaciones del Comité 708

Casos núms. 2177 y 2183 (Japón): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno del Japón presentadas por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) y la Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN) 709-730

Conclusiones del Comité 724-729

Recomendaciones del Comité 730

Caso núm. 2679 (México): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de México presentada por el Sindicato de Agentes Vendedores de Seguros en General en el Estado de Jalisco (SAVSGEJ) y apoyada por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)..... 731-758

Conclusiones del Comité 753-757

Recomendaciones del Comité 758

Caso núm. 2638 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP) y el Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú S.A.A. (SOMSHP)..... 759-801

Conclusiones del Comité 790-800

Recomendaciones del Comité 801

Caso núm. 2664 (Perú): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP)..... 802-815

Conclusiones del Comité 810-814

Recomendaciones del Comité 815

Caso núm. 2671 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)..... 816-835

Conclusiones del Comité 829-834

Recomendaciones del Comité 835

Caso núm. 2675 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)..... 836-875

Conclusiones del Comité 871-874

Recomendación del Comité..... 875

Caso núm. 2687 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)..... 876-892

Conclusiones del Comité 888-891

Recomendación del Comité..... 892

Caso núm. 2688 (Perú): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú (CEN-FNTPJ) 893-908

Conclusiones del Comité..... 902-907

Recomendación del Comité..... 908

Caso núm. 2689 (Perú): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) 909-924

Conclusiones del Comité..... 921-923

Recomendación del Comité..... 924

Caso núm. 2690 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) 925-948

Conclusiones del Comité..... 941-947

Recomendaciones del Comité 948

Caso núm. 2697 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) 949-985

Conclusiones del Comité..... 979-984

Recomendaciones del Comité 985

Caso núm. 2703 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) 986-1010

Conclusiones del Comité..... 1005-1009

Recomendación del Comité..... 1010

Caso núm. 2748 (Polonia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Polonia presentada por el Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc» (NSZZ «Solidarnosc») 1011-1070

Conclusiones del Comité..... 1052-1069

Recomendaciones del Comité 1070

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

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por la Central Congolesa del Trabajo (CCT) 1071-1087

Conclusiones del Comité 1077-1086

Recomendaciones del Comité 1087

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

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por el Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Convencionadas (SYNECAT)..... 1088-1103

Conclusiones del Comité 1095-1102

Recomendaciones del Comité 1103

Caso núm. 2714 (República Democrática del Congo): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por la Central Congolesa del Trabajo (CCT) 1104-1120

Conclusiones del Comité 1110-1119

Recomendaciones del Comité 1120

Caso núm. 2738 (Federación de Rusia): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de la Federación de Rusia presentada por el Sindicato Ruso del Personal (y Estudiantes) de Instituciones Educativas y Culturales, de Organizaciones del Estado, Municipales y con fines no lucrativos, de los Servicios comunales y del Comercio (RPRiU) 1121-1136

Conclusiones del Comité 1132-1135

Recomendación del Comité..... 1136

Caso núm. 2744 (Federación de Rusia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la Federación de Rusia presentada por la Federación de Sindicatos de Rusia (FSR)..... 1137-1158

Conclusiones del Comité 1150-1157

Recomendaciones del Comité 1158

Caso núm. 2711 (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 el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP)..... 1159-1189

Conclusiones del Comité 1178-1188

Recomendaciones del Comité 1189

Caso núm. 2736 (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 el Sindicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia (SUONTRAJ) apoyada por la Internacional de Servicios Públicos (ISP) 1190-1265

Conclusiones del Comité 1251-1264

Recomendaciones del Comité 1265

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 28 de mayo y 4 de junio de 2010, bajo la presidencia del Profesor Paul van der Heijden.

2. Los miembros del Comité de nacionalidad, estadounidense, argentina, australiana, colombiana, japonesa, mexicana y peruana no estuvieron presentes durante el examen de los casos relativos a Estados Unidos (caso núm. 2683), Argentina (caso núm. 2702), Australia (caso núm. 2698), Colombia (casos núms. 2522, 2676, 2719, 2720 y 2731), Japón (casos núms. 2177 y 2183), México (caso núm. 2679) y Perú (casos núms. 2638, 2664, 2671, 2675, 2687, 2688, 2689, 2690, 2697 y 2703), respectivamente.

* * *

3. Se sometieron al Comité 126 casos, cuyas quejas habían sido comunicadas a los Gobiernos interesados para que enviasen sus observaciones. En su presente reunión, el Comité examinó 39 casos en cuanto al fondo, llegando a conclusiones definitivas en 29 casos y a conclusiones provisionales en 10 casos; los demás casos fueron aplazados por motivos que se indican en los párrafos siguientes.

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

4. El Comité considera necesario llamar especialmente la atención del Consejo de Administración sobre los casos núms. 2508 (República Islámica del Irán), 2516 (Etiopía), 2567 (República Islámica del Irán), 2664 (Perú), 2712 (República Democrática del Congo) habida cuenta de la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas en ellos.

Llamamientos urgentes

5. En lo que respecta a los casos núms. 2602 (República de Corea), 2620 (República de Corea), 2646 (Brasil), 2648 (Paraguay), 2660 (Argentina), 2661 (Perú), 2715 (República Democrática del Congo), 2729 (Portugal), 2730 (Colombia), 2732 (Argentina), 2734 (México) y 2740 (Iraq), el Comité observa que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja o desde el último examen del caso, no se ha recibido la información que se había solicitado a los Gobiernos. El Comité señala a la atención de estos Gobiernos que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, presentará en su próxima reunión un informe sobre el fondo de estos casos, aunque la información o las observaciones completas solicitadas no se hayan recibido en los plazos señalados. Por consiguiente, insta a estos Gobiernos a que transmitan o completen sus observaciones o informaciones con toda urgencia.

Nuevos casos

6. El Comité aplazó hasta su próxima reunión el examen de los casos siguientes: núms. 2769 (El Salvador), 2770 (Chile), 2771 (Perú), 2772 (Camerún), 2773 (Brasil), 2774 (México), 2775 (Hungría), 2776 (Argentina), 2777 (Hungría), 2778 (Costa Rica), 2779 (Uruguay), 2780 (Irlanda), 2781 (El Salvador), 2782 (El Salvador), 2783 (Camboya), 2784

(Argentina), 2785 (España), 2786 (República Dominicana) y 2787 (Chile), con respecto a los cuales se espera información y observaciones de los respectivos Gobiernos. Todos estos casos corresponden a quejas presentadas después de la última reunión del Comité.

Observaciones esperadas de los Gobiernos

7. El Comité aún espera recibir observaciones o información de los Gobiernos en relación con los casos siguientes: núms. 2203 (Guatemala), 2241 (Guatemala), 2445 (Guatemala), 2450 (Djibouti), 2528 (Filipinas), 2533 (Perú), 2571 (El Salvador), 2609 (Guatemala), 2673 (Guatemala), 2708 (Guatemala), 2709 (Guatemala), 2717 (Malasia), 2741 (Estados Unidos), 2743 (Argentina), 2745 (Filipinas), 2746 (Costa Rica), 2747 (República Islámica del Irán), 2749 (Francia), 2750 (Francia), 2752 (Montenegro), 2753 (Djibouti), 2754 (Indonesia), 2757 (Perú), 2758 (Federación de Rusia), 2761 (Colombia), 2762 (Nicaragua), 2764 (El Salvador), 2765 (Bangladesh), 2766 (México), 2767 (Costa Rica) y 2768 (Guatemala).

Observaciones parciales recibidas de los Gobiernos

8. En relación con los casos núms. 2265 (Suiza), 2318 (Camboya), 2341 (Guatemala), 2522 (Colombia), 2576 (Panamá), 2594 (Perú), 2613 (Nicaragua), 2639 (Perú), 2644 (Colombia), 2655 (Camboya), 2684 (Ecuador), 2704 (Canadá), 2706 (Panamá), 2710 (Colombia), 2716 (Filipinas), 2723 (Fiji), 2725 (Argentina), 2733 (Albania), 2735 (Indonesia), 2756 (Malí) y 2760 (Tailandia). Los Gobiernos enviaron información parcial sobre los alegatos formulados. El Comité pide a estos Gobiernos que completen con la mayor brevedad sus observaciones con el fin de que pueda examinar estos casos con pleno conocimiento de causa.

Observaciones recibidas de los Gobiernos

9. Con respecto a los casos núms. 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 2422 (República Bolivariana de Venezuela), 2576 (Panamá), 2674 (República Bolivariana de Venezuela), 2724 (Perú), 2726 (Argentina), 2727 (República Bolivariana de Venezuela), 2737 (Indonesia), 2739 (Brasil), 2742 (Bolivia), 2751 (Panamá), 2759 (España) y 2763 (República Bolivariana de Venezuela), el Comité ha recibido las observaciones de los Gobiernos y se propone examinarlas en su próxima reunión.

Queja en virtud del artículo 26

10. El Comité espera las observaciones del Gobierno de Belarús respecto de sus recomendaciones relativas a las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta.

11. En cuanto a la queja presentada en virtud del artículo 26 contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, el Comité recuerda la recomendación que hizo con vistas a una misión de contactos directos en el país para evaluar objetivamente la situación actual.

Admisibilidad

12. Con respecto a la admisibilidad del caso núm. 2694 (México), el Comité consideró que la queja era admisible. Para que el Comité pueda examinar el caso con todos los elementos pide a las organizaciones querellantes que sustenten con informaciones concretas

detalladas sus alegaciones, y en el caso de los alegatos relativos a aspectos legislativos que señalen las disposiciones legales que infringen la libertad sindical y por qué motivos.

13. Por otra parte, el Comité examinó la admisibilidad de una comunicación del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) de fecha 26 de noviembre de 2009 y pidió antes de decidir al respecto que la mencionada organización sustentara de manera detallada sus alegatos indicando de qué manera los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva habrían sido infringidos.

Casos sometidos a la Comisión de Expertos

14. El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de los casos siguientes: Australia (caso núm. 2698), Etiopía (caso núm. 2516), Japón (casos núms. 2177 y 2183) y Perú (caso núm. 2690).

Cuestiones de procedimiento

15. En seguimiento a numerosas discusiones sobre los métodos de trabajo del Comité, su eficacia y visibilidad que se desarrollaron durante los últimos años, el Comité llevó a cabo una reunión especial para iniciar su revisión de ciertos aspectos de su procedimiento y para reflexionar sobre la mejor manera de comunicarse con las partes en las quejas. En su reunión, el Comité se concentró en el modo en el que aseguraría de poder contar con la información más completa y pertinente disponible de las partes afectadas por la queja. Al tiempo que recuerda que los gobiernos son responsables de asegurar el respeto de los principios de la libertad sindical y que las quejas sólo pueden presentarse contra los gobiernos, el Comité se refirió a la importancia de poder contar con los puntos de vista de las empresas, cuando las quejas también las conciernen. El Comité aprobó las medidas adoptadas a título de prueba cuando examinó su procedimiento en marzo de 2002 (véase 327.º informe, párrafo 26) lo cual permitió a la Oficina solicitar de manera específica a los gobiernos que requieran información de las organizaciones de empleadores concernidas a fin de poder contar también con los puntos de vista de las empresas en cuestión. Además, el Comité subrayó la necesidad de recibir la más completa información de los querellantes y sugirió que la Oficina debería aclarar, cuando sea apropiado, cuál es la información adicional requerida. El Comité consideró que podría ser útil a este respecto elaborar un folleto o una guía de fácil utilización para los mandantes de la OIT, de manera que todas las partes interesadas estén informadas del modo más eficaz de iniciar el procedimiento del Comité.

16. El Comité abordó también la cuestión de la utilización de los recursos nacionales disponibles y de los procedimientos relacionados con su propio examen de las quejas. A este respecto, el Comité llegó a la conclusión de que los párrafos 28 a 30 de su actual Procedimiento para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical cuenta con el grado suficiente de flexibilidad y buen juicio a tener en cuenta en dichos casos. Hay diversas circunstancias a tener en cuenta a este respecto, y el Comité considera que debería continuar tratándolas de manera particular en cada caso concreto. El Comité estimó que sería de ayuda para su examen poder contar con informaciones sobre el uso de los procedimientos nacionales. El Comité continuará su discusión sobre otros aspectos de su procedimiento, su visibilidad e impacto en su reunión de noviembre de 2010 e informará al respecto al Consejo de Administración.

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

Caso núm. 2382 (Camerún)

17. En el examen anterior del presente caso, que realizó en su reunión de junio de 2009 [véase 354.º informe, párrafos 19 a 34], el Comité reiteró la necesidad de que el Gobierno realizase sin demora una investigación sobre las condiciones en que discurrió la detención provisional del Sr. Joseph Ze, secretario general del Sindicato Nacional Unitario de Maestros y Profesores de Escuelas Normales (SNUIPEN), el 16 de abril de 2004, habida cuenta de los graves alegatos de actos de tortura y extorsión de fondos de los que supuestamente fue víctima el Sr. Ze durante su detención. El Comité invitó también a la organización querellante y al Gobierno a que lo mantuvieran informado de los eventuales recursos interpuestos ante tribunales competentes en relación con la regularidad de la convocatoria del segundo congreso del SNUIPEN, el 4 de agosto de 2004, así como de las sentencias que se dictasen sobre el presente caso.

18. Por comunicación de fecha 2 de septiembre de 2009, la organización querellante denuncia que el Gobierno continúa haciendo caso omiso de las recomendaciones del Comité y recuerda que el Sr. Ze sigue suspendido por octavo mes consecutivo y que esta situación tiene consecuencias negativas sobre su vida privada, especialmente en vísperas del inicio del año escolar.

19. Por comunicación de fecha 12 de octubre de 2009, el Gobierno hizo algunas observaciones. En primer lugar, el Gobierno considera que no le corresponde realizar una investigación sobre las circunstancias en las que se produjeron el interrogatorio y la detención preventiva del Sr. Ze, debido a que los hechos entran dentro del ámbito del derecho común. El Gobierno recuerda que el Sr. Ze ha sido objeto de una denuncia por malversación de fondos y que se le interrogó en el marco de una investigación llevada cabo con arreglo al Código de Instrucción Criminal (que ha sido derogado por el nuevo Código de Procedimiento Penal). El Gobierno señala que, si realmente se ha producido un abuso de autoridad y se han infligido torturas, la víctima tiene la posibilidad de recurrir a los tribunales. Por último, al recordar que en virtud de la legislación penal actual nadie puede ser objeto de detención preventiva sin que se levante acta de los hechos y de sus declaraciones, el Gobierno indica que existe un informe preliminar de investigación que el Sr. Ze parece ignorar para no perjudicar su causa.

20. En relación con la suspensión de salario de la que es objeto el Sr. Ze, el Gobierno indica que esta suspensión se levantará cuando el interesado se reincorpore a su puesto de trabajo y pida a la autoridad competente que ateste su presencia efectiva, entable un procedimiento para volver a cobrar su sueldo y solicite formal y regularmente quedar liberado de sus funciones laborales habida cuenta de que su mandato sindical no conlleva *ipso facto* dicha liberación de funciones.

21. Además, el Gobierno reitera que nunca ha llevado a cabo actos de injerencia en las actividades sindicales y considera que se le imputan estos hechos debido a la mala fe de dirigentes que tienen problemas de legitimidad interna. Por último, el Gobierno indica que transmitirá al Comité toda resolución judicial en relación con este caso.

22. En una comunicación de fecha 24 de febrero de 2010, el Gobierno indica que no hay novedades en relación con este caso.

23. *El Comité toma nota de la información comunicada por la organización querellante y de las respuestas del Gobierno. El Comité recuerda que el presente caso, que viene examinando desde 2005, se refiere al arresto, la detención y el interrogatorio del*

secretario general del Sindicato Nacional Unitario de Maestros y Profesores de Escuelas Normales (SNUIPEN), Sr. Joseph Ze, así como a la injerencia de las autoridades en un conflicto interno de un sindicato.

24. *En relación con las recomendaciones que formula desde 2005 relativas a la necesidad de que la Secretaría de Estado de Defensa lleve a cabo una investigación sobre las circunstancias en las que se produjeron el interrogatorio y la detención preventiva del Sr. Ze, a partir del 16 de abril de 2004, el Comité lamenta de nuevo que el Gobierno no transmita información a este respecto. El Comité toma nota con preocupación de que el Gobierno indica que no le corresponde realizar una investigación de este tipo debido a que los hechos entran dentro del ámbito del derecho común, y, que, si realmente se ha producido un abuso de autoridad y se han infligido torturas, la víctima tiene la posibilidad de recurrir a los tribunales. Además, indica que existe un informe preliminar de investigación, realizado en cumplimiento de la legislación penal actual, que la organización querellante parece ignorar para no perjudicar su causa. El Comité quiere recordar a este respecto que, en un examen precedente del caso, observó que el Sr. Ze fue interpelado por la gendarmería, se le detuvo de manera preventiva y se le sometió a un interrogatorio sumario y agresivo, sin que la justicia haya tenido ocasión de pronunciarse respecto a la veracidad de las acusaciones presentadas en su contra. Además, el Gobierno había admitido que lo que calificaba de «procedimiento de recuperación» de los fondos provocó la detención preventiva abusiva del Sr. Ze. Asimismo, el Comité tomó nota de que uno de los oficiales que llevó a cabo la detención preventiva (concretamente el capitán Mengnfo Faï) fue suspendido de sus funciones a la espera de las conclusiones de una investigación realizada por la Secretaría de Estado de Defensa sobre las circunstancias en las que se produjo la detención preventiva del Sr. Ze. Por último, el Comité, observando que algunos oficiales de la gendarmería habían mostrado preferencia por el sector disidente del SNUIPEN y que tras la presión ejercida durante el interrogatorio y la detención obligaron al Sr. Ze a entregar fondos pertenecientes al sindicato para entregarlos a los disidentes, indicó que esto se asimila a un embargo sin sentencia y a una confiscación sin fundamentos de derecho de fondos sindicales en beneficio de terceros [véase 338.º informe, párrafos 528, 530 y 531].*

25. *El Comité recuerda que desde entonces pide los resultados de la investigación de la Secretaría de Estado de Defensa ya que, habida cuenta de los graves alegatos de actos de tortura y extorsión de fondos de los que habría sido víctima el Sr. Ze, esta investigación permitiría determinar efectivamente los hechos, deslindar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir que se reproduzcan tales actos. Ahora bien, el Comité está sorprendido por lo lacónica que es la última respuesta del Gobierno a este respecto y recuerda que anteriormente éste reconoció que se habían producido abusos. A este respecto, el Comité señala 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. Cuando se han producido ataques a la integridad física o moral, el Comité ha considerado que la realización de una investigación judicial independiente debería efectuarse sin dilación, ya que constituye un método especialmente apropiado para esclarecer plenamente los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos. La ausencia de fallos contra los culpables comporta una impunidad de hecho que agrava el clima de violencia y de inseguridad, lo cual es extremadamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical****, quinta edición, 2006, párrafos 44, 50 y 52]. Por consiguiente, el Comité reitera de nuevo su solicitud de recibir los resultados de toda investigación llevada a cabo por la Secretaría de Estado de Defensa sobre las condiciones en que se produjo la detención preventiva del Sr. Ze, en abril de 2004 y, si esa investigación no se ha llevado a cabo, el Comité espera que el Gobierno adopte las*

medidas necesarias para que se lleve a cabo una investigación sobre los alegatos a este respecto presentados por la organización querellante, especialmente en base al informe preliminar de investigación sobre las condiciones de la detención preventiva.

26. *El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no envía información alguna sobre los alegatos de la organización querellante relativos a los interrogatorios que en marzo de 2007 y en marzo de 2008 la policía judicial del Centro realizó al Sr. Ze y sobre su detención sin prestar declaración. El Comité insta firmemente al Gobierno a que envíe sus comentarios a este respecto.*

27. *En relación con los alegatos relativos a la suspensión de sueldo del Sr. Ze por ausencia irregular de su puesto de trabajo, el Comité recuerda que había pedido al Gobierno que tomase medidas para examinar sin demora, en virtud de los hechos presentados, la posibilidad de que el Sr. Ze quedase liberado de sus funciones para el ejercicio de un mandato sindical, especificando, de ser necesario, al interesado las modalidades para obtener tal liberación. El Comité toma nota de que en su respuesta el Gobierno se limita a indicar que la suspensión de salario se levantará cuando el interesado se reincorpore a su puesto de trabajo, pida a la autoridad competente que ateste su presencia efectiva, entable un procedimiento para volver a cobrar su sueldo y solicite formal y regularmente quedar liberado de sus funciones laborales habida cuenta de que su mandato sindical no conlleva ipso facto dicha liberación de funciones. El Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que indiquen si el Sr. Ze se ha reincorporado a su puesto de trabajo y reúne los requisitos para quedar liberado de sus funciones laborales debido a su mandato sindical y, de ser necesario, si se ha levantado la suspensión de salario y ha sido liberado de sus funciones debido a su mandato sindical.*

28. *El Comité ha tomado nota de la declaración del Gobierno según la cual nunca ha llevado a cabo actos de injerencia en las actividades sindicales y considera que se le imputan estos hechos debido a la mala fe de dirigentes que tienen problemas de legitimidad interna. Habida cuenta de los antecedentes del presente caso en el que se ha tomado nota de que algunos oficiales de la gendarmería habían mostrado preferencia por un sector del SNUIPEN, así como de alegatos de que ante los medios de comunicación el Gobierno dio muestras de parcialidad a favor de un sector del SNUIPEN, el Comité confía en que el Gobierno, tal como afirma, mantenga una actitud de total neutralidad respecto de los conflictos que tienen lugar en el movimiento sindical, y especialmente dentro del SNUIPEN.*

29. *Por último, el Comité insta nuevamente al Gobierno y a la organización querellante a mantenerlo informado sobre los recursos interpuestos ante las jurisdicciones competentes que permitirían aclarar la situación en lo que respecta a la representación legítima del SNUIPEN, y sobre toda resolución judicial firme que se dicte a este respecto o cualquier otro medio utilizado por las partes interesadas para solucionar el conflicto.*

Caso núm. 2173 (Canadá)

30. El Comité examinó por última vez este caso, que se refiere a violaciones de los principios de la libertad sindical sobre negociación colectiva respecto de trabajadores del sector público, como consecuencia de la adopción de diversos textos legislativos en el sector de la educación (leyes núms. 15, 18, 27 y 28), en su reunión de junio de 2009 [véase 354.º informe, párrafos 35-46]. El Comité recuerda que había tomado nota de las medidas adoptadas por el gobierno de Columbia Británica para apoyar y facilitar el proceso de negociación colectiva entre el personal docente y los empleadores de establecimientos escolares. En particular, tomó nota de la constitución de una Comisión de Encuesta Laboral encargada de formular recomendaciones en la materia, expresó la esperanza de que el informe final de la Comisión contribuyera a mejorar el proceso de negociación colectiva y solicitó al Gobierno que le mantuviese informado de la aplicación del informe.

El Comité confiaba también en que el acuerdo alcanzado en el sector de la salud, en virtud de la resolución del Tribunal Supremo del Canadá de 8 de junio de 2007 (Asociación de Negociación Colectiva de Servicios de Salud y de Apoyo contra Columbia Británica, 2007 SCC27), serviría de inspiración para la solución de los conflictos que existían en el sector de la educación entre el gobierno de la provincia de Columbia Británica y los sindicatos correspondientes con respecto a las leyes en vigor (Ley de Enmienda sobre los Estatutos Laborales y de Desarrollo de las Capacidades y la Ley relativa al Convenio Colectivo de los Servicios de Educación).

31. Por comunicación de 8 de marzo de 2010, el Gobierno proporcionó información sobre las medidas adoptadas para dar curso a las recomendaciones del Comité. En este sentido, el Gobierno reitera que entre las distintas medidas adoptadas para dar respuesta a las recomendaciones del Comité figuran las siguientes:

— la constitución de una Comisión que contribuyó a la negociación colectiva de un convenio colectivo quinquenal que entró en vigor el 1.º de julio de 2006;

— el establecimiento de una mesa redonda sobre el aprendizaje como foro para que los interlocutores de la educación (incluida la organización querellante) discutieran cuestiones esenciales relacionadas con las condiciones existentes en el sistema de enseñanza pública, y

— la aprobación de la Ley de Enmienda de los Estatutos de Educación (Mejora del Aprendizaje) (ley núm.33), por la que se establecen nuevos límites en el tamaño de las clases, medidas para la rendición de cuentas y requisitos para consultar a los padres y a los profesores sobre el tamaño y la composición de las clases.

32. En lo que respecta a la recomendación del Comité de que se deroguen las disposiciones de la Ley de Enmienda sobre los Estatutos Laborales y de Desarrollo de las Capacidades en virtud de las cuales se considera a la educación un servicio esencial, el Gobierno indica que las disposiciones no suprimen el derecho del personal docente y de otros trabajadores del sector de la educación a declararse en huelga ni a emprender otras acciones laborales como parte del proceso de negociación colectiva, y que las decisiones sobre los niveles de servicios esenciales se adoptan en el Consejo de Relaciones Laborales que consulta con las partes en la relación de trabajo para establecer estos niveles, teniendo en cuenta diversos factores como la duración de la acción laboral.

33. *El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno que, en parte, se limita a repetir el informe que ya había presentado. En su última respuesta, el Gobierno hace hincapié en las medidas adoptadas hasta 2006 para apoyar y facilitar el proceso de negociación entre el personal docente y los empleadores de establecimientos escolares. El Comité desea recordar que en su recomendación anterior se había referido al informe final (en concreto, al informe de Vince Ready) publicado por la Comisión de Encuesta Laboral en febrero de 2007 y había solicitado que se le mantuviera informado de la aplicación de dicho informe. El Comité solicita una vez más al Gobierno que le mantenga informado de toda medida que se adopte para aplicar el informe final de la Comisión de Encuesta Laboral, en particular en relación con las acciones que se hayan de adoptar antes de que expire el convenio colectivo de 2006.*

34. *El Comité toma debida nota de la indicación del Gobierno según la cual las disposiciones de la Ley de Enmienda sobre los Estatutos Laborales y de Desarrollo de las Capacidades, en virtud de las cuales se considera a la educación un servicio esencial, no suprimen el derecho del personal docente y de otros trabajadores del sector de la educación a declararse en huelga o a emprender otras acciones laborales como parte del proceso de negociación colectiva y observa que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones está examinando esta cuestión.*

Caso núm. 2356 (Colombia)

35. El Comité examinó el presente caso por última vez en su reunión de noviembre de 2009 [véase 355.º informe, párrafos 401 a 432]. En dicha ocasión el Comité formuló las conclusiones siguientes:

a) en cuanto al proceso de levantamiento del fuero sindical del Sr. Pedro Sánchez Romero, en el marco del proceso de reestructuración del SENA, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final del recurso de apelación contra la declaración de prescripción incoado ante el Tribunal Superior del Distrito de Cartagena;

b) en cuanto a los alegatos relativos a la negativa del SENA a negociar colectivamente con el SINDESENA, tomando nota con interés de que con fecha 24 de febrero de 2009 se dictó el decreto núm. 535 por medio del cual se reglamentó el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, fijándose el procedimiento a seguir en materia de negociación colectiva en el sector público, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que la organización sindical pueda negociar colectivamente en el SENA;

c) en cuanto a los alegatos relativos a los procesos disciplinarios en trámite incoados por el SENA respecto de la Sra. María Inés Amézquita y los Sres. Jesús Horacio Sánchez, Carlos Arturo Rubio y Gustavo Gallego, el Comité confía en que se respetarán plenamente los derechos sindicales de los dirigentes y espera que los mismos terminarán rápidamente. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;

d) en cuanto a la declaración de la ilegalidad por parte de la autoridad administrativa de una asamblea permanente realizada por el SINTRAEMCALI en el seno de EMCALI y que dio lugar al despido de 45 afiliados y seis dirigentes, teniendo en cuenta que: 1) la resolución núm. 1696 de 2004 que declaró la ilegalidad de la asamblea permanente, en virtud de la cual se procedió al despido de 45 afiliados y 6 dirigentes sindicales fue declarada nula por el Consejo de Estado; 2) el recurso de aclaratoria de esa decisión del Consejo fue desestimado (si bien está pendiente aún el recurso de nulidad y súplica interpuesto por la empresa); 3) no existen cargos penales de ningún tipo contra los sindicalistas por actos violentos, y 4) ya han transcurrido más de 5 años desde que ocurrieron los hechos, el Comité pide al Gobierno que considere tomar las medidas necesarias para asegurar el reintegro de los 45 afiliados y seis dirigentes sindicales despedidos hasta tanto la autoridad judicial ordinaria se pronuncie de manera definitiva. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y

e) en lo que respecta al inicio de 462 procesos disciplinarios contra los trabajadores de EMCALI como consecuencia de la declaración de ilegalidad de la asamblea permanente de 2004 y la presión ejercida sobre los trabajadores para que no hablen del sindicato bajo amenaza de despido, recordando que la declaración de ilegalidad de la asamblea permanente (resolución núm. 1696) fue declarada nula por el Consejo de Estado, el Comité pide al Gobierno que envíe la copia del informe del Procurador General de la Nación según el cual no se han iniciado los mencionados procesos y la empresa permite a los directivos y afiliados de la organización sindical el pleno ejercicio de sus derechos sindicales.

36. Por comunicación de 3 de marzo de 2010, el Gobierno informa que en cuanto al proceso de levantamiento del fuero sindical del Sr. Pedro Sánchez Romero, en el marco del proceso de reestructuración del SENA, el Tribunal Superior de Cartagena, Sala Cuarta Laboral, decidió en apelación dejar sin efecto la resolución de la autoridad judicial de primera instancia que había considerado prescrita la solicitud de levantamiento del fuero sindical, autorizando dicho levantamiento y permitiendo al SENA terminar la relación legal y reglamentaria con el mismo. *El Comité toma nota de esta información.*

37. En cuanto a la negativa del SENA a negociar colectivamente, el Gobierno informa que en el marco del artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, reglamentado por el decreto núm. 535 de 2009, la organización SINDESENA presentó un pliego de peticiones cuya negociación finalizó satisfactoriamente el 15 de diciembre de 2009 estableciéndose

mejores condiciones de trabajo y relaciones entre la administración del SENA y sus empleados públicos. *El Comité toma nota con interés de esta información.*

38. En cuanto a los procesos disciplinarios iniciados contra la Sra. María Inés Amézquita y los Sres. Jesús Horacio Sánchez, Carlos Arturo Rubio y Gustavo Gallego como producto, según los alegatos, de la política de persecución en varias directivas regionales, el Gobierno informa que, mediante auto de 26 de marzo de 2009, se ordenó el archivo definitivo de la investigación a favor de los mencionados funcionarios. *El Comité toma nota de esta información.*

39. *Por último, el Comité observa que el Gobierno no envía informaciones en cuanto a los literales d) y e) de las recomendaciones anteriores del Comité y le pide que lo haga sin demora.*

Caso núm. 2625 (Ecuador)

40. El Comité examinó este caso en cuanto al fondo por última vez en su reunión de marzo de 2009, y en esa ocasión pidió al Gobierno que le mantenga informado del resultado de las acciones judiciales relacionados con la destitución de los miembros de la Federación Nacional de Asociaciones Judiciales del Ecuador (FENAJE): Luis Hernán Muñoz Pasquel, Girard David Vernaza Arroyo, Milton Pazmiño Soria, Josefa Clementina Mendoza Zambrano, Jaime Fabián Pérez Sánchez y Alba Rosa Quinteros Campaña. Asimismo, pidió al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso de apelación interpuesto por el dirigente de la FENAJE, Sr. Girard David Vernaza Arroyo y el ex presidente de la organización, Sr. Luis Hernán Muñoz Pasquel, en el marco de los procesos penales iniciados en su contra, así como que le informe si han sido detenidos, e indicó que esperaba que la autoridad judicial dictara sentencia en breve plazo [véase 353.er informe, párrafo 967].

41. Por comunicación de 12 de noviembre de 2009, el Gobierno informa que la Corte Constitucional negó la acción de amparo planteada por el Sr. Girard Vernaza Arroyo y otros en contra de la resolución del pleno de la Corte Suprema de Justicia por la cual fueron destituidos (el Gobierno anexa la sentencia). Por otra parte, según se desprende de las informaciones del Gobierno, las causas penales seguidas contra los Sres. Luis Muñoz Pasquel y Girard Vernaza Arroyo no habrían concluido todavía.

42. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité pide al Gobierno que comunique el resultado de las causas penales seguidas a los Sres. Luis Muñoz Pasquel y Girard Vernaza Arroyo.*

Caso núm. 2390 (Guatemala)

43. En su reunión de noviembre de 2008, el Comité formuló las siguientes recomendaciones en el marco del seguimiento de este caso [véase 351.er informe, párrafos 78 a 80]:

> El Comité observa que los dos sindicalistas de la empresa Horticultura de Salamá cuyo reintegro fue ordenado por la autoridad judicial se encuentran en el extranjero. El Comité pide a la organización querellante que comunique a estas sindicalistas la decisión judicial relativa a su reintegro, a efectos que decidan lo que estimen pertinente.
>
> En lo que respecta a los alegados despidos y actos antisindicales por parte de la empresa NB Guatemala, el Comité toma nota de la resolución del Procurador de Derechos Humanos en la que estima que no hubo violación de la libertad sindical. El Comité invita a la organización querellante a que si lo desea formule comentarios al respecto.

Por último, el Comité lamenta que el Gobierno no haya trasmitido las informaciones solicitadas en relación con los alegatos relativos al INTECAP (actos de injerencia y presiones y amenazas sobre los trabajadores para que renuncien al sindicato). Por consiguiente, el Comité reitera su anterior recomendación y pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice una investigación independiente sobre los hechos alegados y que lo mantenga informado al respecto, así como del resultado de la intervención de la comisión tripartita a los fines de la conciliación.

44. El Comité tomó nota asimismo de que el Gobierno había informado que ha sometido las cuestiones pendientes a la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales para encontrar una solución a las mismas; así como de que se habían llevado a cabo varias reuniones ya y de que se informará de los acuerdos a que lleguen las partes. El Comité pidió al Gobierno que le mantuviera informado al respecto y destacó que las cuestiones en instancia databan de 2004 y esperaba por tanto una pronta solución a las mismas.

45. En sus comunicaciones de 13 de noviembre de 2009 y 26 de marzo de 2010, el Gobierno informa que las dos sindicalistas de la empresa Horticultura de Salamá (Sras. María Gilberto Garrido y María García Garrido) han desistido de su demanda judicial de reintegro, así como que el sindicato de trabajadores del INTECAP renuncia a la queja presentada por injerencias y presiones y amenazas para que los trabajadores renuncien al sindicato dado que el cambio de gerente del INTECAP a partir del 1.º de abril de 2009 ha permitido la eliminación total de las causas que dieron lugar a los alegatos.

46. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité observa por otra parte que a pesar de haber sido invitada, la organización querellante no ha formulado comentarios sobre la resolución del Procurador de Derechos Humanos declarando que no hubo violación de la libertad sindical, por lo que considera que no debe proseguir con el examen de este asunto.*

Caso núm. 2006 (Pakistán)

47. El Comité examinó por última vez este caso, en relación con el ejercicio de los derechos y actividades sindicales en la Corporación de Suministro de Energía Eléctrica de Karachi (KESC), en su reunión de marzo de 2009 [véase 353.er informe, párrafos 161 a 164]. En aquella ocasión, el Comité instó al Gobierno, que también es uno de los propietarios de la empresa KESC, a que velase para que, sin más demora, la KESC celebrase un referéndum para determinar el agente de negociación colectiva y a que lo mantuviese informado al respecto.

48. En una comunicación de 4 de marzo de 2010, el Gobierno indica que, con arreglo a las directrices del Tribunal Superior de Sindh, se ha celebrado el referéndum para elegir al agente de negociación colectiva y que ha resultado seleccionado el sindicato de trabajadores de la KESC.

49. *El Comité toma nota de la información en relación con la selección del sindicato de trabajadores de la KESC como agente de negociación colectiva e invita a la organización querellante a presentar, si lo desea, sus comentarios al respecto.*

Caso núm. 2096 (Pakistán)

50. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de noviembre de 2009 [véase 355.º informe, párrafos 103 a 105]. En dicha oportunidad, el Comité, al tomar nota con interés de la declaración del Gobierno en relación con la enmienda de la Ley sobre Empresas Bancarias, lamentó que el Gobierno no hubiese formulado comentarios con respecto a las otras cuestiones pendientes. El Comité pidió una vez más al Gobierno que le comunicase una copia del informe de la investigación que reveló que ninguno de los

antiguos empleados del United Bank Limited (UBL) fue despedido por motivos antisindicales, que especificase los miembros que realizaron la investigación y que indicase si el sindicato de los empleados del UBL, cuyos miembros fueron despedidos, fue consultado en debida forma.

51. En una comunicación de 11 de noviembre de 2009, el sindicato de los empleados del UBL señala que el Gobierno no ha adoptado medidas para resolver este caso, a saber no se han tomado medidas en relación con los dirigentes sindicales del UBL que fueron despedidos o sobre la reforma de la Ley sobre Empresas Bancarias.

52. En una comunicación de 4 de marzo de 2010, el Gobierno se limita a repetir su observación anterior respecto a que se ha presentado al Senado un proyecto de ley de derogación del artículo 27-B de la Ley sobre Empresas Bancarias. En una comunicación de 8 de abril de 2010 el Gobierno envía una copia del proyecto de enmienda de la Ley sobre Empresas Bancarias.

53. *El Comité toma nota de la información comunicada por el sindicato de los empleados del UBL en relación a la falta de progresos en lo que respecta a la resolución del presente caso. A este respecto, el Comité lamenta observar que el Gobierno no transmite información respecto a sus recomendaciones anteriores, aparte de reiterar que se presentó al Senado un proyecto de ley de enmienda de la Ley sobre Empresas Bancarias que deroga el artículo 27-B. El Comité urge al Gobierno a que sin demora dé efecto a las recomendaciones que formula desde hace tiempo en relación con la derogación del artículo 27-B de la Ley sobre Empresas Bancarias y espera firmemente que la ley de enmienda de la Ley sobre Empresas Bancarias sea adoptada sin más demoras. El Comité urge nuevamente al Gobierno a que transmita una copia del informe de la investigación que reveló que ninguno de los antiguos empleados del UBL fue despedido por motivos antisindicales, que especifique los miembros que realizaron la investigación y que indique si el sindicato de los empleados del UBL, cuyos miembros fueron despedidos, fue consultado en debida forma.*

Caso núm. 2169 (Pakistán)

54. El Comité examinó este caso relativo a denuncias de detención ilegal de dirigentes sindicales y de violaciones del derecho de negociación colectiva, así como de actos de intimidación, acoso y despidos por motivos sindicales en los hoteles Pearl Continental, en su reunión de junio de 2009 [véase el 353.er informe, párrafos 170-175]. En dicha ocasión, el Comité pidió al Gobierno que lo mantuviera informado de la evolución de todos los procesos judiciales y que transmitiera los fallos acerca de la situación de los agentes de negociación colectiva tan pronto como se pronunciasen. El Comité pidió asimismo al Gobierno que informara de los resultados de una investigación independiente sobre las presuntas agresiones físicas a los Sres. Aurangzeg y Hidayatullah el 6 de julio de 2002 en el departamento de policía. A este respecto, el Comité pidió al Gobierno que velase por que se tomasen las medidas adecuadas, incluidas indemnizaciones por los daños sufridos, para sancionar a los responsables y se diesen las instrucciones correspondientes a las fuerzas policiales para garantizar que ningún detenido recibiese ese trato en el futuro. El Comité pidió, además, al Gobierno que informase acerca de los resultados de la investigación sobre los despidos antisindicales producidos en el hotel de Karachi y, de confirmarse que se trataba de un caso de discriminación antisindical, que se garantizase la reincorporación de los trabajadores despedidos en sus puestos de trabajo, sin pérdida de salario y, de resultar imposible dicha reincorporación, que se les abonase una indemnización suficiente que constituyese una sanción lo suficientemente disuasiva.

55. En una comunicación de 7 de abril de 2009, la organización querellante, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), recuerda que este caso fue examinado por primera vez por el Comité de Libertad Sindical en junio de 2003 y que uno de los elementos clave de la denuncia de detención ilegal, intimidación, acoso y despidos antisindicales era el arresto y la detención de dirigentes sindicales tras un incendio por causas eléctricas que se había producido en el hotel el 6 de enero de 2002. Aunque la primera denuncia presentada por el hotel a la policía el mismo día 6 de enero había sido contra «personas desconocidas», 11 dirigentes y miembros del sindicato fueron arrestados inmediatamente y detenidos ilegítimamente. A pesar de no haberse encontrado pruebas que los vincularan al incendio, un grupo de sindicalistas permaneció en detención indefinida mientras la policía trataba de vincularlos con otros casos penales de hurto y asesinato. Al no conseguirlo, tres dirigentes (Ghulam Mehboob, Basheer Hussain y Aurangzeb) fueron acusados específicamente de implicación dolosa en el incendio. Fueron despedidos del hotel alegando absentismo laboral mientras se encontraban detenidos y puestos en libertad condicional únicamente el 21 de marzo. Tras su detención y despido ilegítimos, estos dirigentes sindicales todavía tuvieron que enfrentarse a un juicio por los presuntos actos de los que se les acusaba. Tras siete años de desprestigio y de falsas acusaciones, los dirigentes sindicales han sido definitivamente absueltos de la acusación de implicación en el incendio. El 9 de febrero de 2009, el juez de distrito del Tribunal de Distrito VI Sur emitió un veredicto por escrito, después de un anuncio oral en la Sala, declarando su «opinión fundada de que es lamentable que la acusación no haya podido probar este caso» contra los dos hombres, y observando que «la duda se cierne sobre todos y cada uno de los elementos del caso».

56. La organización querellante recuerda que el Sindicato de Trabajadores del Hotel Pearl Continental (PCHWU), que es miembro de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de los Hoteles Pearl Continental, fue fundado en 1970 y disfrutó sin interrupción de la condición de agente de negociación colectiva hasta que la dirección del hotel se la retiró unilateralmente tras el incendio de enero de 2002. En el hotel había otro sindicato, la Unión de Trabajadores del Hotel Pearl Continental, pero nunca se había opuesto a la condición de agente de negociación colectiva del PCHWU antes de diciembre de 2002. El 10 de octubre de 2003, la Magistratura de Trabajo confirmó la condición de agente de negociación colectiva del PCHWU. El 18 de mayo de 2006, la Magistratura de Trabajo desestimó el caso presentado para cancelar el registro del sindicato. La dirección recurrió esta decisión ante el Tribunal Supremo de Sindh, que confirmó la decisión de la Magistratura de Trabajo. La organización querellante indica que la condición de agente de negociación colectiva del PCHWU también fue confirmada por el Director de Asuntos Laborales de Sindh, pero nada se hizo para aplicar esta decisión, lo que supone otro incumplimiento por parte del Gobierno respecto del Convenio de la OIT del que es signatario. La UITA afirma, asimismo, que en 2004 la dirección logró registrar una organización dudosa que actuaba bajo su dominio, el Sindicato de la Estrella de los Trabajadores (SLU), cuyo registro fue objeto de una demanda ante el Tribunal Supremo de Sindh. El caso está todavía pendiente. El SLU cuenta con un apoyo y una afiliación insignificantes y no dispone de convenio colectivo.

57. En relación con la afirmación del Gobierno de que la dirección está proporcionando todas las facilidades a todas las organizaciones de sus trabajadores sin discriminación y que el hotel cumple con todas las obligaciones internacionales, la organización querellante afirma que la dirección ha utilizado sistemáticamente tácticas calculadas de demora judicial para prolongar todos los procesos judiciales con el fin de eliminar al PCHWU de la empresa; que los trabajadores del hotel llevan desde 2001 sin convenio colectivo; que se ha prohibido a los afiliados y dirigentes del PCHWU la utilización del tablón de anuncios, mientras que el SLU puede hacer uso a voluntad tanto de dicho tablón como de muchas otras facilidades; y que dos dirigentes del PCHWU, el presidente, Muhammad Nasir y el secretario social, Muhammad Nawaz se encuentran en vacaciones forzosas desde 2002 y

tienen prohibida la entrada al hotel y, por consiguiente, no pueden mantener contactos con los afiliados en el lugar de trabajo. La UITA mantiene que, lejos de cumplir sus obligaciones internacionales, el hotel, con el apoyo del Gobierno, está aplicando una política de discriminación sistemática contra el PCHWU y sus afiliados.

58. Además, según la organización querellante, no ha habido ninguna investigación independiente acerca de las presuntas agresiones físicas a los dirigentes sindicales por parte de la policía el 6 de julio de 2002, ni investigación oficial acerca de los despidos ilícitos en el hotel, como había pedido el Comité en 2003. A pesar del hecho de que el sindicato ha presentado informes detallados a la Dirección del Trabajo de Sindh, estas solicitudes siguen sin efecto. Ni se ha procedido a la reincorporación de los trabajadores despedidos ni se les ha indemnizado por el despido ilícito.

59. En relación con la afirmación del Gobierno de que las autoridades no pueden intervenir en los casos actualmente *sub júdice*, la organización querellante afirma que ello no concuerda ni con la situación actual ni con el mandato y las obligaciones del Gobierno. Según la organización querellante, en estos momentos nada impide la reincorporación de todos los trabajadores despedidos ilícitamente con indemnización completa por daños y perjuicios, ni el reconocimiento del PCHWU, ni la firma de un acuerdo colectivo. Compete al Departamento de Trabajo, y particularmente teniendo presentes las recomendaciones del Comité en 2003, facilitar activamente una resolución negociada de este conflicto.

60. Teniendo en cuenta la decisión judicial de absolver a los dirigentes sindicales, la UITA solicita al Comité que pida al Gobierno, con carácter urgente, que aplique con celeridad las recomendaciones de junio de 2003.

61. *El Comité toma nota de la información proporcionada por la organización querellante en una comunicación de fecha de 7 de abril de 2009, en la cual mantiene que el Gobierno no ha adoptado ninguna medida para aplicar las recomendaciones del Comité desde que éste examinara por primera vez el caso en junio de 2003. El Comité lamenta profundamente no haber recibido ninguna observación por parte del Gobierno en respuesta a esta comunicación. El Comité toma nota con preocupación que, desde que examinó este caso por primera vez en junio de 2003, el Gobierno no ha proporcionado información sobre medidas concretas adoptadas para aplicar ninguna de las recomendaciones del Comité.*

62. *El Comité toma nota, según se informa en la comunicación de la UITA, de que dos dirigentes del sindicato, Bashir Ussain y Ghulam Mehboob, que habían sido acusados de implicación dolosa en el incendio de enero de 2002, fueron absueltos el 9 de febrero de 2009. El Comité recuerda, de su primer examen del caso, que los líderes sindicales habían sido despedidos del hotel mientras se encontraban detenidos con el pretexto de estar ausente de su trabajo. En aquella ocasión, llegó a la conclusión de que los actos de la dirección, en particular el despido de dirigentes sindicales, constituía discriminación antisindical. El Comité acoge con satisfacción la absolución de los dos dirigentes sindicales e insta firmemente al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que los dirigentes sindicales mencionados sean reincorporados a sus puestos de trabajo sin pérdida de remuneración. Si la reincorporación no es posible, el Comité pide al Gobierno que garantice que los trabajadores afectados reciben una indemnización adecuada que constituya una sanción suficientemente disuasiva de todo despido antisindical. El Comité insta al Gobierno a que dé órdenes a las autoridades competentes del trabajo para que emprendan sin demora una investigación exhaustiva de los despidos de otros nueve sindicalistas en enero de 2002 y, de confirmarse que se trata de un caso de discriminación antisindical, que se garantice la reincorporación de los trabajadores despedidos en sus puestos de trabajo, sin pérdida de salario. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.*

63. *En relación con las presuntas agresiones físicas de los Sres. Aurangzeg y Hidayatullah el 6 de julio de 2002 en el departamento de policía, el Comité toma nota de que, según la organización querellante, el Gobierno no ha procedido a ninguna investigación independiente en relación con estas acusaciones. El Comité se ve obligado a expresar una vez más su profundo pesar ante el hecho de que el Gobierno no haya realizado ninguna investigación independiente a este respecto, y lo insta a hacerlo sin más demora, y a mantenerlo informado del resultado de dicha investigación.*

64. *El Comité toma nota de la información proporcionada por la organización querellante en relación con las acciones emprendidas ante los tribunales por la dirección del hotel para revocar la condición de agente de negociación colectiva del PCHWU. A este respecto, el Comité toma nota de que el Tribunal Supremo de Sindh confirmó el fallo de la Magistratura de Trabajo de 18 de mayo de 2006, que desestimó el caso contra el registro del sindicato, y de que el 27 de octubre de 2008, el Director de Asuntos Laborales de Sindh confirmó la condición de agente de negociación colectiva del PCHWU. El Comité toma nota, asimismo, con preocupación de la información proporcionada por la organización querellante de que los trabajadores del hotel llevan nueve años sin convenio colectivo. El Comité señala a la atención del Gobierno el artículo 4 del Convenio núm. 98, de conformidad con el cual deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. El Comité urge al Gobierno a que adopte las medidas necesarias con el fin de promover y facilitar la negociación colectiva en el hotel Pearl Continental y que lo mantenga informado a este respecto. Además, el Comité recuerda que los empleadores deberían reconocer, a los efectos de la negociación colectiva, a las organizaciones representativas de los trabajadores que han contratado. El reconocimiento por el empleador de los principales sindicatos representados en su empresa, o del más representativo de ellos, constituye la base misma de todo procedimiento de negociación colectiva de las condiciones de empleo en el establecimiento [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 952-953]. El Comité urge al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que el PCHWU goza de pleno reconocimiento como agente de negociación colectiva por parte de la dirección y que lo mantenga informado a este respecto.*

65. *El Comité toma nota de que la organización querellante afirma que la dirección discrimina al PCHWU y favorece al sindicato presuntamente «amarillo» SLU. En particular, según la UITA, la dirección dio acceso preferencial al tablón de anuncios al SLU y denegó la entrada al hotel a dos dirigentes del PCHWU. A este respecto, el Comité considera que tales prácticas son perjudiciales para el desarrollo de relaciones laborales armoniosas. El respeto de los principios de libertad sindical exige que los empleadores observen una estricta abstinencia en lo que respecta a intervenir en los asuntos internos de los sindicatos. Por ejemplo, no deberían hacer nada que pudiera interpretarse en favor de un determinado sindicato en detrimento de otro. Además, el Comité recuerda que, para que la libertad sindical tenga significado, las organizaciones de trabajadores pertinentes deberían poder promover y defender los intereses de sus miembros disfrutando de la posibilidad de utilizar las instalaciones que sean necesarias para el ejercicio adecuado de sus funciones en calidad de representantes de los trabajadores, incluido el acceso al lugar de trabajo de los miembros de los sindicatos [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 1106]. El Comité pide al Gobierno que informe sobre las medidas adoptadas a fin de garantizar que estos principios se respectan en el hotel Pearl Continental de Karachi.*

66. *En términos más generales, el Comité expresa su preocupación por la aparente falta de voluntad de las autoridades administrativas y judiciales para garantizar que las denuncias*

de violaciones de los derechos sindicales fundamentales se examinan con celeridad y que se da efecto a las decisiones adoptadas por las autoridades pertinentes. El Comité recuerda que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última y reitera la gran importancia que siempre ha concedido al principio de la celebración de todo juicio sin demora, inclusive en los casos en que se acusa a sindicalistas de delitos penales. El Comité recuerda además que el respeto por los principios de libertad sindical exige claramente que los trabajadores que se consideran perjudicados como consecuencia de sus actividades sindicales dispongan de medios de reparación que sean rápidos, económicos y totalmente imparciales [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 820]. El Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se examinan las denuncias de violaciones de derechos sindicales en el marco de los procedimientos nacionales, que deberán ser rápidos, y que las decisiones administrativas y judiciales, una vez adoptadas, se aplican sin demora. El Comité recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica en relación con estas cuestiones si así lo desea.*

Caso núm. 2229 (Pakistán)

67. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de junio de 2009. En dicha ocasión, el Comité formuló las recomendaciones siguientes sobre las cuestiones pendientes [véase 354.º informe, párrafos 178 a 179]:

a) el Comité espera que en la legislación laboral con sus enmiendas se mantendrán las enmiendas de la IRA de 2008 en la medida en que reflejan los cambios solicitados anteriormente por el Comité en relación con la IRO de 2002, y que el Gobierno adoptará otras medidas para dar pleno cumplimiento a las otras solicitudes anteriores del Comité, a fin de garantizar que su legislación laboral esté en plena conformidad con los principios de la libertad sindical. El Comité espera también que esas medidas se adoptarán tras consultas plenas y francas con los interlocutores sociales acerca de toda cuestión o propuesta de legislación que afecte a los derechos sindicales, y a satisfacción de todas las partes interesadas. El Comité pide al Gobierno que informe a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, a la cual se le remiten los aspectos legislativos del presente caso, sobre la evolución de las circunstancias a este respecto, y

b) en cuanto a los alegados actos de discriminación antisindical contra los dirigentes sindicales de la Institución de Prestaciones de Vejez (EOBI) de Pakistán, que se remontan a agosto de 2003, el Comité lamenta profundamente que, una vez más, el Gobierno no haya presentado sus observaciones al respecto, ni tampoco sobre la medidas adoptadas para llevar a cabo una investigación independiente sobre esas cuestiones. El Comité reitera una vez más que el gobierno tiene la responsabilidad de prevenir todo tipo de actos de discriminación antisindical y que debe velar por que las denuncias de discriminación antisindical sean examinadas en el marco de procedimientos nacionales que deberían ser inmediatos, imparciales y considerados como tales por la partes interesadas [véase *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,* quinta edición, 2006, párrafo 817]. Por consiguiente, el Comité insta al Gobierno a que lleve a cabo una investigación independiente para investigar los alegatos de discriminación antisindical en la EOBI, y si se demostrara que los alegatos son ciertos, a que adopte las medidas necesarias para corregir todos los actos de discriminación antisindical. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados de esa investigación.

68. *El Comité toma nota de la información sobre enmiendas legislativas proporcionada por el Gobierno en su comunicación de fecha 4 de marzo de 2010, y de que el Gobierno reitera las observaciones que ya transmitió al Comité en 2009. El Comité recuerda que remitió las cuestiones legislativas a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que las abordó en su reunión de noviembre-diciembre de 2009.*

69. *Por otra parte, el Comité una vez más lamenta profundamente que el Gobierno no envíe sus observaciones en cuanto a los alegatos de actos de discriminación antisindical contra los dirigentes sindicales de la Federación de Trabajadores de la Institución de Prestaciones de Vejez (EOBI) de Pakistán y no realice una investigación independiente a este respecto. El Comité urge firmemente al Gobierno a que lleve a cabo una investigación independiente sobre esos alegatos y, si se demuestra que los alegatos son ciertos, adopte todas las medidas necesarias para corregir todos los actos de discriminación antisindical. El Comité pide que se lo mantenga informado de los resultados de esta investigación.*

Caso núm. 2399 (Pakistán)

70. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2009. El caso se refiere a despidos, acoso y actos de violencia contra miembros del Sindicato de Trabajadores del Hospital Nacional de Liaquat (LNHWU). En dicha oportunidad, el Comité realizó la siguiente recomendación sobre las cuestiones en instancia [véase 353.er informe, párrafo 184]:

> El Comité reitera que espera que se hayan tomado las medidas necesarias para investigar todos los alegatos sobre: 1) tortura y acoso contra sindicalistas por orden de la dirección del Hospital Nacional de Liaquat; 2) secuestro, golpes y amenazas perpetrados por la policía contra el secretario general del LNHWU, el Sr. Shahid Iqbal Ahmed, y 3) despidos y suspensiones del hospital. El Comité urge al Gobierno a que informe sobre el resultado de la investigación, y en caso de que se confirmen los alegatos de malos tratos, se procese y sancione a los culpables y que se adopten todas las medidas necesarias para evitar que se repitan actos similares. Respecto de los despidos y suspensiones, si se comprueba que los trabajadores fueron despedidos por ejercer actividades sindicales legítimas, el Comité pide al Gobierno que vele por que esos trabajadores sean reintegrados en sus puestos de trabajo y cobren los atrasos salariales que se les adeudan o, de resultar imposible el reintegro, que se les abone una indemnización suficiente como para que constituya una sanción suficientemente disuasiva. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.

71. En su comunicación de fecha 4 de marzo de 2010, el Gobierno indica que, según el informe del funcionario encargado de la investigación, el juez había absuelto a los dirigentes del sindicato en litigio. La dirección del Hospital Nacional interpuso un recurso de apelación ante el Tribunal Superior de la Provincia de Sindh contra esas sentencias absolutorias, y los trabajadores absueltos interpusieron asimismo demandas por daños y perjuicios ante el Tribunal Superior. Ambos casos se encuentran pendientes de resolución judicial.

72. *El Comité subraya la falta de claridad de la respuesta del Gobierno, que se refiere, sin mayores explicaciones, a un caso que está siendo examinado por el Tribunal Superior de Apelación que ha dictado la absolución de los dirigentes sindicales y a un recurso de apelación presentado por la dirección del Hospital contra su absolución, mientras que, según los alegatos pendientes de la organización querellante, los dirigentes sindicales fueron despedidos, acosados y torturados.*

73. *Además, el Comité lamenta que el Gobierno se limite a reiterar las observaciones que ya transmitió al Comité en 2008, lo que pone de relieve que no ha tomado medidas para poner en práctica las anteriores recomendaciones del Comité. Recordando con preocupación que el presente caso está relacionado con graves alegatos de tortura, acoso y despido de sindicalistas, el Comité no puede sino reiterar todas las recomendaciones que realizó con anterioridad. Por consiguiente, el Comité espera firmemente que se tomarán las medidas necesarias para investigar sin demora los alegatos de: 1) tortura y acoso contra sindicalistas por orden de la dirección del Hospital Nacional de Liaquat; 2) secuestro, golpes y amenazas perpetrados por la policía contra el secretario general del LNHWU, el Sr. Shahid Iqbal Ahmed, y 3) despidos y suspensiones del hospital. El Comité*

insta nuevamente al Gobierno a que informe sobre el resultado de la investigación, y en caso de que se confirmen los alegatos de malos tratos, se procese y sancione a los culpables y se adopten todas las medidas necesarias para evitar que se repitan actos similares. Además, respecto de los despidos y suspensiones, el Comité pide nuevamente al Gobierno que, si se comprueba que los trabajadores fueron despedidos por ejercer actividades sindicales legítimas, vele por que esos trabajadores sean reintegrados en sus puestos de trabajo con el pago de los salarios caídos o, de resultar imposible el reintegro por razones objetivas e imperiosas, que se les abone una indemnización suficiente que constituya una sanción suficientemente disuasiva. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.

Caso núm. 2677 (Panamá)

74. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2009 [véase 354.º informe, párrafos 1019 a 1036] y en esa ocasión al examinar alegatos sobre la negativa de reconocimiento de la personalidad jurídica del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá (SINTUP) formuló las siguientes recomendaciones:

a) el Comité espera firmemente que el Gobierno comunique la sentencia que dicte la Corte Suprema de Justicia sobre la negativa de personería jurídica al sindicato querellante por parte de las autoridades y espera que la Corte se pronunciará al respecto en breve plazo, y

b) el Comité pide al sindicato querellante que indique las razones por las que optó no constituirse con arreglo a las normas que rigen el derecho de asociación sindical en el sector público.

75. Por comunicación de 27 de enero de 2010, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá (SINTUP), se refiere a la respuesta del Gobierno en el caso y en particular a las afirmaciones de que no se admite la solicitud del sindicato por ser «contraria a la Constitución Política de la República y a la ley» y que en la «documentación pertinente se encuentran deficiencias que deben ser subsanadas». Afirma el SINTUP que las deficiencias no están en los documentos presentados, sino en normativas obsoletas contenidas en la Constitución y el Código del Trabajo, que sólo sirven para privar a los trabajadores al servicio del Estado de derechos humanos fundamentales. Mismos derechos que ambos instrumentos jurídicos reconocen claramente para los trabajadores del sector privado, incluyendo a los trabajadores de las universidades particulares. Según la organización querellante, esto representa una clara violación de la Constitución que se invoca al faltar a su artículo 19 que establece que «no habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas». La normativa que se invoca para negar la existencia legal del SINTUP, apunta a la negación tendenciosa del carácter de trabajadores a toda persona que trabaja para el Estado, con su inserción en una categoría llamada «servidores públicos» (título XI de la Constitución Política) y a la interpretación sesgada y estrecha de lo que es y representa una empresa. No obstante, ese título XI que tanto se invoca está en franca y abierta contradicción en la misma Constitución con el título III, capítulo 3, referido al trabajo y que en ninguno de sus 16 artículos hace referencia a los llamados servidores públicos y si «a todo trabajador al servicio del Estado o de empresas pública» (artículo 65).

76. El SINTUP añade lo siguiente en relación con las recomendaciones del Comité: en cuanto a la recomendación *a)*, la Corte Suprema de Justicia de Panamá respondió la demanda de amparo de garantías constitucionales que presentó el sindicato el 2 de octubre de 2008, con una ponencia de su pleno el día 9 de marzo de 2009. En su sentencia se recurre, como se podrá observar, a un tecnicismo de ubicar una «deficiencia» en el amparo, por atacar una

nota y no al responsable de firmarla. Para el SINTUP es evidente que no existió intención alguna de considerar el fondo del asunto.

77. En cuanto a la recomendación *b)* del Comité, el SINTUP indica que resulta totalmente equivocado concluir que al sindicato se le niega su reconocimiento legal como sindicato, porque acude a solicitar personería jurídica a través del Código del Trabajo y no mediante disposiciones contenidas en la Ley de Carrera Administrativa. No existe ninguna disposición ni en el texto único de la Ley de Carrera Administrativa de 29 de agosto de 2008, ni tampoco en la ley núm. 43 de 30 de julio de 2009 que modifica la primera, que regule «los derechos sindicales de los servidores públicos de los organismos autónomos, como es el caso de la Universidad de Panamá» y mucho menos para el resto de los llamados servidores públicos. De la misma manera, ninguna de esas leyes dispone de una instancia administrativa donde los trabajadores al servicio del Estado puedan solicitar la inscripción de un sindicato. Por tanto, resulta imposible aspirar a legalizar un sindicato en las instituciones pública panameñas, a través de la carrera administrativa. La Ley de Carrera Administrativa concede el derecho a la asociación, pero niega completamente el derecho de los trabajadores del sector público a formar sindicatos. Además, las asociaciones de servidores públicos que pueden conformarse, sólo lo hacen con serias e injustas limitaciones. Entre las que se destacan: i) no todos los trabajadores pueden formar parte de ellas; únicamente los servidores públicos de carrera administrativa, que son una ínfima porción de la fuerza laboral gubernamental; ii) los directivos de las asociaciones no tienen derecho al fuero laboral. Esto fue eliminado en las modificaciones que se introdujeron en la ley núm. 43 de 30 de julio de 2009; iii) el número de los llamados servidores públicos de carrera administrativa necesarios para formar una asociación, se elevó de 40 a 50 o más. Cifra excesivamente superior a la que exige el Código del Trabajo para formar un sindicato; iv) aunque se establece el derecho a la huelga, el mismo está supeditado a una reglamentación que no ha sido establecida; v) existe el derecho a la negociación colectiva de los conflictos, no de las condiciones de trabajo. Desde la existencia de la ley núm. 9 de 20 de junio de 1994, ninguna institución estatal ha negociado una convención colectiva; y vi) la estabilidad del servidor público es sumamente precaria y resulta vulnerada con cada cambio de gobierno. Así, en el artículo 21 de la ley núm. 43 de 30 de julio de 2009 se dejó «sin efecto todos los actos de incorporación de servidores públicos a la carrera administrativa realizados, a partir de la aplicación de la ley núm. 24 de 2007». Esto convirtió en trabajadores eventuales, a varios miles de trabajadores que creyeron alcanzar la permanencia en sus puestos de trabajo.

78. En su comunicación de 3 de marzo de 2010, el Gobierno declara que la Corte Suprema de Justicia se pronunció sobre la negativa de personería jurídica al sindicato querellante por fallo de 9 de marzo de 2009, mediante el cual no se admitió el recurso de amparo de garantías constitucionales que interpusiera el Sr. Eliecer Chacón Arias, por deficiencia formales en el recurso. Indica el Gobierno que no obstante la decisión, no existe responsabilidad directa del Gobierno nacional sobre ello, porque toda solicitud de organización social de trabajadores debe ajustarse a lo que la Constitución Política de la República señala; por lo que el servidor público está regido por el principio de legalidad que sólo puede hacer lo que la ley le permite. Prueba de ello es que en las universidades particulares sí se han permitido organizaciones sindicales sin ningún reparo por tratarse de entidades de carácter privado, más no así en las del servicio público como es el caso de la primera casa de estudios (Universidad de Panamá). Por último, el Gobierno indica que ha recibido recientemente copia de la comunicación de 27 de enero de 2010 del SINTUP con informaciones adicionales en el marco del seguimiento dado a las recomendaciones del Comité en relación con la queja, y que remitirá sus observaciones posteriormente.

79. *El Comité toma nota de estas informaciones. En particular, el Comité toma nota de las explicaciones de la organización querellante sobre las razones por las que optó no constituirse con arreglo a las normas que rigen el derecho de asociación sindical en el sector público. Al respecto, al tiempo que recuerda que los trabajadores de las universidades públicas o privadas deben gozar del derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas y del derecho de negociación colectiva, el Comité pide al Gobierno que comunique sus observaciones en relación con los alegatos del querellante y en particular en relación con las dificultades y limitaciones que perjudican a las asociaciones de servidores públicos. El Comité destaca que cualquiera que sea la legislación que se aplique al derecho de organización de los trabajadores de las universidades públicas debe reconocer íntegramente los derechos consagrados en los Convenios núms. 87 y 98, y pide al Gobierno que en su respuesta especifique si en la legislación se garantizan esos derechos, incluido la protección contra la discriminación antisindical y el derecho de negociación colectiva a las organizaciones de trabajadores de las universidades públicas.*

Caso núm. 2642 (Federación de Rusia)

80. El Comité examinó el presente caso en su reunión de noviembre de 2009 [véase 355.º informe, párrafos 1129 a 1179] y formuló las siguientes recomendaciones:

a) el Comité lamenta que el Gobierno sólo comunique información parcial sobre las alegaciones formuladas en este caso e insta al Gobierno a que sea más cooperativo en el futuro;

b) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de instar a la dirección de la empresa y al Sindicato de base del RPD a que se esfuercen por alcanzar un acuerdo sobre el acceso a los lugares de trabajo, durante y fuera de las horas de trabajo, sin perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa. Asimismo, pide al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de garantizar que los representantes de salud y seguridad en el trabajo del sindicato tengan acceso a la empresa con el fin de ejercer el derecho de supervisar la observancia de la legislación en materia de trabajo, salud y seguridad que les confiere la Ley de Sindicatos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

c) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de garantizar que el principio según el cual las autoridades y los empleadores deberían abstenerse de toda injerencia indebida en los asuntos internos de un sindicato, incluido el derecho a elegir libremente a sus representantes, sea respetado por los organismos responsables de autorizar el acceso a los lugares de trabajo a los representantes sindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

d) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de garantizar que la dirección del MMTP proporcione al Sindicato de base del RPD toda la información sobre cuestiones laborales y sociales que afecte a sus miembros, de conformidad con la legislación nacional en vigor. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

e) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para facilitar la búsqueda de una solución mutuamente aceptable sobre la cuestión de los locales que deben ponerse a disposición del Sindicato de base del RPD de conformidad con las disposiciones legislativas en vigor y los principios consagrados en la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143). El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

f) el Comité pide al Gobierno que garantice el respeto del principio de inviolabilidad de los locales sindicales;

g) al tiempo que toma nota de que, debido a la supresión del descuento en nómina de las cuotas sindicales, el Sindicato de base del RPD se ha enfrentado a graves dificultades financieras, y de que, aparentemente, el caso presentado en 2006 ante el Tribunal de

Distrito aún está pendiente de decisión, y al recordar que un retraso considerable en la administración de la justicia equivale en la práctica a una denegación de justicia, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de garantizar que se restablezca sin demora el sistema de descuento en nómina de las cuotas sindicales, de conformidad con el artículo 377 del Código del Trabajo y el artículo 28 de la Ley de Sindicatos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto, y

h) el Comité espera que el Gobierno tome las medidas necesarias, incluso mediante la expedición de instrucciones pertinentes destinadas a la dirección de la empresa, a fin de garantizar que el Sindicato de base del RPD pueda organizar su administración y sus actividades de promoción y de defensa de sus afiliados sin injerencia del empleador. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto.

81. En sus comunicaciones de 1.º de febrero y 1.º de marzo de 2010, el Gobierno indica que, siguiendo instrucciones del Ministerio de Salud y Desarrollo Social, el Servicio Federal de Trabajo y Empleo y la Inspección Regional del Trabajo de Murmansk llevaron a cabo una inspección adicional de la empresa en relación con los alegatos formulados en el presente caso.

82. El Gobierno explica que la empresa está situada en la jurisdicción del Puerto Marítimo Comercial de Murmansk, que está sometido a medidas estrictas de seguridad. Esta empresa desarrolla sus operaciones dentro de un marco jurídico específico que incluye medidas para impedir los actos terroristas y las violaciones de las leyes aduaneras. Por consiguiente, el acceso al puerto está condicionado a la obtención de un permiso. El 4 de julio de 2006, la cuestión de la denegación de permisos a los representantes del sindicato fue examinada por el Tribunal del Distrito de Leninsky de Murmansk. De conformidad con el fallo, a fin de impedir el acceso al área del puerto a personas no autorizadas, la administración del puerto tiene derecho a exigir a las organizaciones que confirmen la autoridad de los representantes de las mismas que deseen recibir permisos permanentes. La inspección realizada concluyó que, hasta la fecha, el representante de la organización de base del Sindicato de Estibadores de Rusia (RPD) no había presentado la documentación necesaria para la emisión de los permisos de acceso al puerto.

83. Con respecto a la cuestión de los locales del sindicato, el Gobierno indica que, de conformidad con el fallo de 10 de julio de 2006 del Tribunal del Distrito de Leninsky de Murmansk y con las exigencias de la legislación en vigor, el empleador había puesto locales a disposición del sindicato para la realización de sus actividades, pero el presidente de la organización de base del RPD rechazó los locales propuestos en el edificio del Hotel Moryak, habitación 919.

84. Con respecto a las cuotas sindicales, el Gobierno indica que, de conformidad con el artículo 28 de la Ley de Sindicatos y el artículo 377 del Código del Trabajo, cuando los afiliados de los sindicatos lo solicitan por escrito, el empleador debe transferir mensual y gratuitamente al sindicato las cuotas de los afiliados descontadas de sus salarios. El procedimiento para realizar estas transferencias se establece por convenio colectivo. Los empleadores no pueden retener dichas transferencias. El Tribunal de Arbitraje de Murmansk examinó la queja presentada por la organización de base del RPD contra la empresa en relación con la transferencia de las cuotas sindicales. Se estableció que el empleador no había descontado las cuotas sindicales de los salarios de los trabajadores afiliados al sindicato durante el período en cuestión. Por consiguiente, la organización no tenía derecho a reclamar la transferencia de cuotas sindicales que no habían sido descontadas. El Tribunal subrayó el hecho de que las disposiciones que exigían al acusado el cumplimiento de las obligaciones estipuladas en la legislación no habían sido especificadas por la organización querellante como medio de defensa, según lo dispuesto en el artículo 12 del Código Civil. La organización querellante no presentó ninguna reclamación para el restablecimiento de las circunstancias imperantes antes de que se

perpetrara la violación. Por consiguiente, el Tribunal Regional de Arbitraje de Murmansk desestimó la demanda presentada por la organización de base del RPD.

85. *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno. Con respecto al acceso a los lugares de trabajo de los representantes de la organización sindical de base del RPD (recomendación b)), el Comité lamenta que el Gobierno se haya limitado a reiterar sus observaciones, que el Comité ya había examinado previamente, y no haya proporcionado información sobre la medida adoptada para exhortar a la dirección de la empresa y a la organización sindical de base del RPD a esforzarse por alcanzar un acuerdo sobre el acceso a los lugares de trabajo, durante y fuera de las horas de trabajo, sin perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa. Por consiguiente, el Comité vuelve a pedir al Gobierno que informe de las medidas que adopte para reunir a las partes y alentarlas a buscar una solución aceptable para ambas sobre la cuestión del acceso a los lugares de trabajo de los representantes del RPD, teniendo en cuenta las necesidades de seguridad del puerto. Además, el Comité vuelve a pedir al Gobierno que informe de las medidas que haya adoptado a fin de garantizar que los representantes de salud y seguridad en el trabajo del sindicato tengan acceso a la empresa con el fin de ejercer el derecho de supervisar la observancia de la legislación en materia de trabajo, salud y seguridad, que les confiere la Ley de Sindicatos.*

86. *En relación con la cuestión de los locales (recomendación e)), el Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno de que el empleador había concedido locales situados en un hotel pero que los representantes del sindicato no los aceptaron. A este respecto, el Comité recuerda que ya había tomado nota previamente de la explicación proporcionada por el sindicato sobre el rechazo de la oferta debido a que la legislación en materia de seguridad contra incendios prohíbe la creación de oficinas y su funcionamiento en edificios y habitaciones de hoteles y a que estos locales se encuentran en una zona de la ciudad alejada y de difícil acceso. El Comité vuelve a pedir al Gobierno que indique las medidas que haya adoptado para facilitar la búsqueda de una solución aceptable por ambas partes sobre la cuestión de los locales que deben ponerse a disposición del Sindicato de base del RPD.*

87. *Con respecto a la supresión del mecanismo de descuento en nómina por el empleador (recomendación g)), el Comité toma nota de que el Gobierno reitera la información que ya había proporcionado sobre la decisión de 18 de julio del Tribunal Regional de Arbitraje de Murmansk. El Comité había tomado nota previamente de que en agosto de 2006 la organización querellante había presentado demanda ante el Tribunal de Distrito solicitándole que obligara a la empresa a retirar y transferir las cuotas sindicales. El Comité lamenta que el Gobierno no proporcione información sobre el fallo de esta demanda judicial. El Comité recuerda que la legislación nacional exige que los empleadores dispongan de un sistema de descuento en nómina en sus empresas, y pide al Gobierno que indique si dicho sistema ha sido restablecido en el puerto y que proporcione información sobre la demanda judicial presentada en 2006 por el RPD ante el Tribunal de Distrito en relación con la supresión del sistema de descuento en nómina.*

88. *El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no proporciona información sobre las medidas adoptadas para garantizar que la dirección del MMTP proporciona al Sindicato de base del RPD toda la información sobre cuestiones laborales y sociales que afecte a sus miembros y pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.*

Caso núm. 2249 (República Bolivariana de Venezuela)

89. En su reunión de junio de 2009, el Comité lamentó que a pesar de su gravedad el Gobierno no hubiera comunicado informaciones sobre las recomendaciones que venía formulando desde su reunión de marzo de 2007 por lo que las reiteró y pidió que se le enviaran las informaciones solicitadas con carácter urgente y sin demora. Se reproducen a continuación dichas recomendaciones [véase 354.º informe, párrafos 188 a 195]:

— recordando la importancia de que se respeten las reglas del debido proceso, el Comité espera que el dirigente sindical Sr. Carlos Ortega será efectivamente puesto en libertad sin demora y pide al Gobierno que le envíe la sentencia que dicte la autoridad de apelación. El Comité pide también al Gobierno que envíe la sentencia de primera instancia (con resultandos y considerandos) condenatoria del dirigente sindical Sr. Carlos Ortega (la CTV ha enviado sólo copia del acta de audiencia oral y pública durante la cual se emitió la sentencia y el fallo con las penas);

— el Comité pide al Gobierno que reconozca a FEDEUNEP y se asegure de que no es discriminada en el diálogo social y en la negociación colectiva, en particular teniendo en cuenta que está afiliada a la Confederación de Trabajadores de Venezuela, organización que también ha tenido problemas de reconocimiento, examinados ya por el Comité en el marco del presente caso. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda invitación que dirija a FEDEUNEP en el marco del diálogo social. El Comité recuerda el principio de que tanto las autoridades como los empleadores deben evitar toda discriminación entre las organizaciones sindicales, especialmente en cuanto al reconocimiento de sus dirigentes a los fines de sus actividades legítimas [véase *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, cuarta edición, 1996, párrafo 307];

— en lo que respecta al despido de más de 23.000 trabajadores de la empresa PDVSA y sus filiales en 2003 por participar en una huelga en el marco del paro cívico nacional, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno y en particular de que sólo faltan por decidir el 10 por ciento de las solicitudes (procedimientos ante la Inspección del Trabajo o ante la autoridad judicial) presentadas. El Comité deplora que el Gobierno haya desatendido su recomendación de que iniciara negociaciones con las centrales de trabajadores más representativas para encontrar solución a los despidos en PDVSA y sus filiales como consecuencia de la organización o participación en una huelga en el contexto del paro cívico nacional. El Comité reitera esta recomendación;

— el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que deje sin efectos las órdenes de detención contra los dirigentes o sindicalistas de UNAPETROL Horacio Medina, Edgar Quijano, Iván Fernández, Mireya Repanti, Gonzalo Feijoo, Juan Luis Santana y Lino Castillo, así como que le mantenga informado al respecto;

— el Comité considera que los fundadores e integrantes de UNAPETROL deberían ser reintegrados, ya que además de participar en el paro cívico fueron despedidos mientras se encontraban en período de formación;

— en cuanto a los alegados actos de violencia, detenciones y torturas por parte de militares el 17 de enero de 2003 contra un grupo de trabajadores de la empresa Panamco de Venezuela S.A., dirigentes del Sindicato de la Industria de Bebidas del Estado Carabobo, por protestar contra el allanamiento de la empresa y el decomiso de sus bienes que atentaba contra la fuente de trabajo, el Comité toma nota de que se hallan en etapa de investigación las denuncias formuladas por los ciudadanos José Gallardo, Jhonathan Rivas, Juan Carlos Zavala y Ramón Díaz y subraya que los alegatos se refieren a la detención y tortura de estos trabajadores así como de Faustino Villamediana. Deplorando que el procedimiento en curso ante la Fiscalía en relación con cuatro trabajadores no haya concluido a pesar de que los hechos se refieren a diciembre de 2002 o enero de 2003, el Comité espera firmemente que las autoridades concluirán rápidamente las investigaciones y pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda decisión que se adopte;

— el Comité pide al Gobierno que le comunique la decisión que adopte la Inspección del Trabajo sobre la calificación de despido relativa al dirigente sindical Gustavo Silva y destaca la demora en este procedimiento;

— en lo que respecta al despido de la sindicalista de FEDEUNEP Sra. Cecilia Palma, el Comité pide al Gobierno que indique si esta sindicalista ha recurrido la sentencia de 1.º de septiembre de 2003, y en caso afirmativo que le mantenga informado del resultado del recurso, y

— de manera general, el Comité deplora el excesivo retraso en la administración de justicia que muestran diferentes aspectos de este caso y subraya que el retraso en la administración de justicia equivale a su negación, así como que esta situación impide el ejercicio de los derechos, de las organizaciones sindicales y sus afiliados de manera efectiva.

90. Asimismo, el Comité esperó firmemente que el Gobierno cooperará plenamente con el procedimiento y responderá de manera detallada a las cuestiones planteadas [véase 354.º informe, párrafo 194] e invitó a las organizaciones querellantes a que comuniquen cualquier información relevante sobre los temas pendientes [véase 354.º informe, párrafo 195].

91. Por último, el Comité pidió al Gobierno que respondiera específicamente a los siguientes alegatos de UNAPETROL presentados en sus comunicaciones de 2 de marzo y 27 de septiembre de 2007.

92. La organización querellante UNAPETROL había señalado que el órgano de control fiscal de la empresa PDVSA citó a cerca de 200 trabajadores despedidos — incluidos dirigentes sindicales — que participaron en el paro petrolero de 2002-2003 para efectos de investigaciones indicándose las pérdidas millonarias que se produjeron durante el mencionado paro. Se trata, según UNAPETROL, de acusaciones indefinidas y vagas, sin pruebas, que muestran un nuevo caso de persecución sindical.

93. UNAPETROL añadía que el texto público por medio del cual la empresa notifica las citaciones, adelanta conclusiones relacionadas con el Paro Cívico Nacional que no son de su incumbencia, cuando se afirma «del análisis practicado a las informaciones contenidas en los medios impresos y audiovisuales de comunicación social se evidenció que no se cumplieron los requisitos previos para que los trabajadores comenzaran un procedimiento de huelga...».

94. Cabe destacar — señalaba la organización querellante — que además, existen una gran cantidad de pruebas debidamente presentadas en la Fiscalía General de la República, así como un conjunto de declaraciones y audiencias públicas, realizadas por voceros de UNAPETROL, relacionadas con actos operacionales impropios, actos de negligencia, impericia y uso de violencia física que ocurrieron en los distintos escenarios operacionales de la empresa, justamente después de haberse producido los despidos y haberse tomado las instalaciones por miembros de las Fuerzas Armadas Nacionales, que permiten demostrar la absoluta inocencia de todos los trabajadores despedidos. Las evidencias han sido totalmente omitidas e ignoradas, tanto por la Dirección de Auditoría Fiscal, la Gerencia Funcional de Investigaciones de PDVSA como por la propia Fiscalía General de la República. En este sentido, UNAPETROL había anexado:

— copias del documento presentado en abril de 2003, por un grupo de abogados y representantes de estos trabajadores, ante la oficina del Fiscal General de la República, donde se consignaron Actas de Entrega Segura de Instalaciones que luego aparecieron dañadas, cuando ya funcionarios del régimen habían tomado control de las operaciones;

— escritos presentados ante la Dirección de Auditoría Fiscal y la Gerencia Funcional de Investigaciones de PDVSA por los Sres. Víctor Ramos y Horacio Medina, secretario de control interno y presidente de UNAPETROL, citados los días 16 y 22 de diciembre de 2006, respectivamente. Según UNAPETROL, en estos escritos se puede apreciar un procedimiento que somete a estos trabajadores a un acto de persecución y retaliación dentro de un absoluto estado de indefensión. Adicionalmente, han sido citados públicamente, los sindicalistas Edgar Quijano y Rodolfo Moreno, secretario de asistencia laboral y vicepresidente del tribunal disciplinario de UNAPETROL los días 12 de abril y 28 de junio de 2007; también se ha citado a Horacio Medina, presidente de UNAPETROL.

95. En su comunicación de fecha 20 de octubre de 2009, el Gobierno declara en relación al ex presidente de la CTV, Sr. Carlos Ortega, que fue condenado por la comisión de los delitos de rebelión civil, instigación a la desobediencia de las leyes y uso fraudulento de documento público, por haber instado deliberadamente a la población a subvertir el orden público, a no cancelar las obligaciones tributarias, a no cancelar el Seguro Social, a la desobediencia y rebelión civil, impidiendo el libre tránsito por calles y avenidas y el ejercicio del derecho a la salud y a la educación, entre otros, todo con la finalidad de presionar la ruptura del hilo constitucional, produciendo un caos que facilitara dichos propósitos. Por ello, el 13 de diciembre de 2005, le fue dictada sentencia condenatoria de 15 años y 11 meses, por los cargos de rebelión civil, instigación a delinquir y posesión de documentación falsa. Esta sentencia estaba siendo cumplida por el Sr. Carlos Ortega en la cárcel militar de Ramo Verde, ubicada en la ciudad de Los Teques, sitio en el cual, si bien estaba cumpliendo una sentencia por delitos comunes también tenía oportunidades para desarrollar actividades relacionadas con la recreación, esparcimiento y desarrollo cultural, todas ellas permitidas en este recinto penitenciario. No obstante, el 13 de agosto de 2006, el Sr. Carlos Ortega se escapó de dicho establecimiento, encontrándose desde esa fecha en condición de prófugo de la justicia venezolana.

96. Actualmente, el referido ciudadano se encuentra en Perú, debido a que en el año 2007 este país le otorgó asilo. Posterior a esta decisión del Gobierno peruano, el Gobierno venezolano manifestó el respeto por la misma, basado en los principios de soberanía, independencia y autodeterminación de los pueblos. *El Comité recuerda que ya examinó estas declaraciones del Gobierno y el caso en cuanto al fondo y consideró que la condena del Sr. Ortega estaba vinculada con sus actividades sindicales, en particular a huelgas nacionales y marchas de protesta en las que participaron a veces más de un millón y medio de personas y que estaban dirigidas contra la política económica y social del Gobierno. El Comité pide al Gobierno que asegure que este dirigente sindical puede regresar al país sin temor a represalias.*

97. Con respecto a la situación de la Federación Unitaria Nacional de Empleados Públicos (FEDEUNEP), el Gobierno indica que la última fecha de elección del comité ejecutivo de esta organización sindical, se realizó el 25 de octubre de 2001, tal y como consta del reconocimiento de validez de dicho proceso emitido por el Consejo Nacional Electoral (CNE) en fecha 25 de julio de 2002 y el cual fue publicado en la Gaceta Electoral núm. 169, de fecha 22 de enero de 2003. El período de vigencia de dicho comité de FEDEUNEP es de cinco años de conformidad con lo establecido en sus estatutos vigentes, por lo que desde el 25 de octubre de 2006, los miembros de su junta directiva o comité ejecutivo se encuentran en mora electoral.

98. Posteriormente, en fecha 21 de febrero de 2007, fue presentado ante la Dirección de Inspectoría Nacional del Sector Público, por parte de la representación de esta organización sindical, un proyecto de contrato colectivo marco. En fecha 30 de julio del mismo año, la Inspectoría Nacional efectuó las observaciones pertinentes a dicho proyecto, a los fines de que fuesen subsanadas las omisiones o faltas dentro de los 15 días hábiles

siguientes a su notificación, según lo establece la ley. La observación más resaltante es el hecho cierto de que los miembros de la junta directiva o del comité ejecutivo de dicha federación tienen vencido el período para el cual fueron electos, desde el 25 de octubre de 2006, situación jurídica denominada en nuestro país mora electoral y que sólo permite a los miembros de esta junta directiva ejecutar actos de simple administración y funcionamiento a los fines de garantizar la protección a sus afiliados; pero en ningún caso, realizar, celebrar o representar a la federación en negociaciones y conflictos colectivos de trabajo. El artículo 128 del Reglamento de la Ley orgánica del Trabajo, el cual establece que los miembros de las juntas directivas de las organizaciones sindicales cuyo período se haya vencido, no podrán realizar, celebrar o representar a dicha organización en actos que excedan la simple administración.

99. Por lo antes expuesto, el Gobierno indica que el comité ejecutivo de la Federación Unitaria Nacional de Empleados Públicos (FEDEUNEP), no se encuentra facultado para negociar el proyecto de contrato marco presentado, toda vez que el período para el cual fueron electos sus miembros se encuentra vencido y no han consignado pruebas que demuestren la realización de otro proceso electoral que subsane tal situación. Una vez subsanado esto, se dará curso a las negociaciones del proyecto de convención colectiva del trabajo, todo ello de conformidad con la normativa en materia laboral nacional y dando fiel cumplimiento al Convenio núm. 98 de la OIT.

100. *El Comité recuerda que en numerosas ocasiones ha objetado el papel del Consejo Nacional Electoral (CNE), que no es un órgano judicial, en las elecciones de las juntas directivas de organizaciones sindicales, por tratarse de una injerencia de las autoridades. En el presente informe en relación con los casos relativos a la República Bolivariana de Venezuela se detallan las críticas del conjunto de los órganos de control a las injerencias del CNE en los procesos de elecciones, así como la legislación que tiene por resultado la imposibilidad de negociar colectivamente a los sindicatos cuyas juntas no son reconocidas por este órgano. El Comité reitera aquí las conclusiones y recomendaciones a tales casos y urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que el CNE no se injiera en las elecciones sindicales.*

101. En cuanto a los alegatos sobre la supuesta discriminación por parte del Gobierno, el Gobierno cree que en anteriores respuestas han sido demostradas a la OIT todas las acciones que evidencian y demuestran el interés, la práctica inequívoca y la voluntad del Gobierno, hacia la promoción de la negociación colectiva, la liberad sindical y el diálogo social amplio e incluyente, sin exclusión o discriminación de ninguna organización ni gremio alguno. Aunado a ello, el Gobierno ha mantenido y mantiene diálogos y negociaciones con sectores de la pequeña y mediana empresa, históricamente excluidos de las decisiones políticas, económicas y sociales del país, realizadas anteriormente sólo por un grupo de empresarios o de organizaciones, dentro de una estructura fuertemente monopólica y oligopólica, subordinada a interesas transnacionales, que relegaban a otro plano las necesidades del pueblo.

102. *El Comité constata que al no someter sus elecciones sindicales al control del Consejo Nacional Electoral, la legislación impide la negociación colectiva a la FEDEUNEP. El Comité pide al Gobierno que no discrimine a la FEDEUNEP so pretexto que no se somete a la reglamentación del CNE y que garantice su derecho de negociación colectiva.*

103. En cuanto al paro de la empresa PDVSA y los despidos de trabajadores y trabajadoras, el Gobierno reitera que en el año 2002 integrantes de la nómina mayor y gerentes de PDVSA, algunos partidos políticos y sectores disidentes de las fuerzas armadas nacionales, hicieron un llamado a un paro indefinido a nivel nacional, con el objetivo de derrocar al Presidente electo democráticamente y desestabilizar social y económicamente al país. Este paro ilegal e inconstitucional fue sostenido fundamentalmente por la paralización de la industria

petrolera, promovida por estos ex trabajadores de PDVSA a través de diversos medios de comunicación. El paro en cuestión no fue otra cosa sino un sabotaje a la economía nacional y paralización ilegal de la industria petrolera, no se trató de alguna reclamación reivindicativa, legal o contractual, fue un paro que ocasionó grandes y graves repercusiones en el plano social, político y económico de nuestro país.

104. No se trató de un paro cívico enmarcado en la legalidad como lo quieren y lo han querido hacer ver los denunciantes; muy por el contrario, este paro impulsado por estos ex integrantes de la nómina mayor y ex gerentes de PDVSA, así como miembros de organizaciones sindicales como FEDECAMARAS y la CTV, provocó el cierre de comercios y empresas, la paralización de servicios básicos, lo que mermó la capacidad social de cubrir las necesidades de la población venezolana en salud, educación, alimentación, entre otras y envolvió al país en una crisis de magnitudes y efectos cuantiosos y considerables, queriendo lograr que nuestra principal industria sucumbiera, la desestabilización económica, política y social del país y el derrocamiento del Presidente de la República elegido democráticamente por el pueblo.

105. En este sentido, contra algunos trabajadores y trabajadoras y gerentes de PDVSA y sus empresas filiales, se siguieron procedimientos de despidos justificados y sustentados en diversas causales estipuladas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), al haber estos ciudadanos y ciudadanas cometido actos contrarios a la debida probidad que deben mantener como trabajadores y trabajadoras de esta empresa del Estado y al haber participado en la inconstitucional e ilegal paralización de las actividades de dicha empresa durante diciembre de 2002 y los meses de enero, febrero y marzo de 2003. Estas actuaciones de estos ex trabajadores y trabajadoras no se encuentran fundamentadas ni en la Constitución ni en la legislación nacional o internacional vigente y no constituyen acciones por reivindicaciones o derechos laborales; por el contrario se trató de actos que involucraron intereses públicos y generales que ocasionaron graves perjuicios a la nación y a la población y afectaron a la colectividad y al Estado incidiendo en el desarrollo y desenvolvimiento normal de la vida económica y social de la República. El Estado venezolano no tomó ningún tipo de retaliación en contra de estos trabajadores y trabajadoras, ni de persona alguna que haya participado en este paro de la empresa nacional cuya actividad económica contribuye de manera determinante con los ingresos para el cumplimiento de los fines públicos del Estado. En su lugar, los organismos del Estado cumplieron cabalmente su deber de impartir justicia imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable y equitativa, en aquellos casos en los cuales se comprobó la ocurrencia de actos contrarios a las obligaciones fundamentales que impone la relación de trabajo y faltas graves e intencionales, no solamente para con la empresa, sino para con la nación, y por ende, con la población venezolana.

106. El Gobierno señala que con todo lo antes mencionado en relación al procedimiento seguido contra los ex trabajadores y trabajadoras de la empresa PDVSA, cumpliendo todos los requerimientos de ley y el debido proceso, se da respuesta igualmente a los alegatos sobre las citaciones por parte del órgano fiscal de dicha empresa y las supuestas pruebas presentadas por UNAPETROL en relación con el paro petrolero ilegal e inconstitucional.

107. *El Comité recuerda que ya había examinado este alegato en cuanto al fondo; estimó que el derecho de huelga debería ser reconocido en el sector del petróleo y lamenta que el Gobierno haya desatendido su recomendación anterior de iniciar negociaciones con las centrales de trabajadores más representativas para encontrar solución a los despidos en la empresa PDVSA y sus filiales. El Comité recuerda que los despidos se debieron a una huelga y que alcanzaron a más de 23.000 trabajadores. El Comité reitera sus recomendaciones anteriores.*

108. En relación a la solicitud de dejar sin efecto las órdenes de detención de los ciudadanos Horacio Medina, Edgar Quijano, Iván Fernández, Mireya Repanti, Gonzalo Feijoo, Juan Luis Santana y Lino Castillo, el Gobierno informa que en fecha 21 de diciembre de 2004, la Fiscalía septuagésima tercera del Ministerio Público a nivel nacional con competencia en materia contra la corrupción, bancos, seguros y mercado de capitales, a cargo del abogado Daniel Medina, presentó escrito de acusación contra los ciudadanos Juan Antonio Fernández Gómez, Horacio Francisco Medina Herrera y Mireya Ripanti de Amaya, por la comisión de los delitos de rebelión civil, instigación a delinquir, excitación a la desobediencia de las leyes y apología del delito, interrupción indebida del suministro de gas, agavillamiento y espionaje informático y solicitó medida de privación judicial preventiva de libertad. El 22 de diciembre de ese mismo año, se solicitó orden de aprehensión contra los ciudadanos Gonzalo Feijoo Martínez, Edgar Quijano Luengo, Juan Luis Santana López, Edgar Paredes Villegas y Juan Lino Carrillo Urdaneta; siendo acordadas en esta fecha, tanto la medida de privación judicial preventiva de libertad, como esta orden de aprehensión. Por tanto, tal y como se evidencia de esta información, la Fiscalía del Ministerio Público con competencia en la materia, acordó dichas órdenes para que fueran ejecutadas por los organismos policiales respectivos; sin embargo, los referidos ciudadanos se encuentran prófugos de la justicia.

109. *Nuevamente el Comité recuerda una vez más que el ejercicio del derecho huelga en el sector del petróleo debería ser reconocido y considera que corresponde al Gobierno probar individualmente cualquier hecho delictivo que implique una extralimitación de los derechos sindicales por parte de los sindicalistas en cuestión. El Comité estima que no habiéndose hecho ello hasta ahora los dirigentes y sindicalistas en cuestión deberían poder regresar al país con las seguridades del Gobierno de que no sufrirán represalias. El Comité toma nota con preocupación del alegato de la UNAPETROL relativo a la prefabricación de pruebas en contra de sus dirigentes y pide al Gobierno que comunique sus observaciones al respecto.*

110. Con respecto a la situación de ciudadanos integrantes de la organización sindical UNAPETROL, el Gobierno señala que estos ex trabajadores y trabajadoras de PDVSA quienes conformaron la organización sindical UNAPETROL, y quienes eran además los integrantes de la nómina mayor y gerentes de esta industria petrolera, fueron los mismos que se involucraron en el golpe de estado de 2002, en el desconocimiento de la junta directiva de PDVSA, nombrada a derecho y según lo establecido en la Ley Orgánica de Hidrocarburos (*Gaceta Oficial* núm. 37323, de fecha 13 de noviembre de 2001), y los mismos que impulsaron y paralizaron ilegal e inconstitucionalmente la industria petrolera. Así pues, tal y como ya fue expresado, contra estos trabajadores y trabajadoras que participaron en actividades ilegales y no acordes con sus funciones y deberes derivadas de la relación de trabajo, se siguieron los procedimientos ajustados a derecho y legalmente establecidos en estos casos; por lo que mal podrían hoy en día ser incorporados a cargos dentro de la empresa PDVSA, que no les corresponden por ley.

111. *El Comité reitera la recomendación realizada en su párrafo anterior sobre la legitimidad de la huelga en el sector petrolero y estima que hasta que el Gobierno no pruebe individualmente la comisión de hechos delictivos tales sindicalistas deberían ser reintegrados en sus puestos de trabajo.*

112. En cuanto a la situación de PANAMCO de Venezuela S.A., el Gobierno declara que esta empresa fue efectivamente allanada legalmente por integrantes de la Guardia Nacional, de conformidad con lo establecido en la Ley de Protección al Consumidor y al Usuario y mediante orden judicial, por estar incursa en acciones de acaparamiento de productos alimenticios, acciones desarrolladas igualmente en el marco del paro ilegal e inconstitucional llevado a cabo en diciembre de 2002. En el procedimiento llevado a cabo en la empresa, se constató la situación de acaparamiento ilegal de productos alimenticios

de la canasta básica del venezolano, que en ese momento se habían retirado del mercado a causa del acaparamiento que realizaron algunas empresas. Esta medida no fue ejecutada por los organismos competentes de manera violenta o no conforme con sus atribuciones; por el contrario, la Guardia Nacional cumplió de manera pacífica los requerimientos de ley, aun cuando existió actuación hostil y agresiva por grupos ajenos a la empresa, quienes se dieron la tarea de agredir violentamente a los efectivos de la Guardia Nacional que se encontraban realizando sus labores en protección de los intereses de la población, por lo que estos hechos hicieron que los efectivos de la Guardia Nacional protegieran la integridad de los funcionarios que se encontraban ejecutando la orden judicial y salvaguardaran el orden público. Lo expuesto no pretende justificar el uso de la fuerza o la coacción por parte de organismos del Estado, sino simplemente exponer que dentro de las atribuciones y deberes de los mismos, se encuentra velar por la seguridad y el orden público y por la protección de los ciudadanos y ciudadanas ante actos de violencia.

113. El Gobierno añade que según información otorgada por la Fiscalía General de la República, en fecha 30 de mayo de 2006, la Fiscal vigésima del Ministerio Público a nivel nacional con competencia plena, para ese entonces, presentó ante el Juzgado Tercero de Primera Instancia en funciones de control del circuito judicial penal del estado Carabobo, escrito de sobreseimiento de la causa, de conformidad con lo previsto en el artículo 318, ordinal 2 del Código Orgánico Procesal Penal, en concordancia con lo establecido en el artículo 1 del Código Penal, siendo decretado el 3 de julio de 2006. Así pues, de conformidad con el artículo 319 del Código Orgánico Procesal Penal, el sobreseimiento de la causa «pone término al procedimiento y tiene la autoridad de cosa juzgada. Impide, por el mismo hecho, toda nueva persecución contra los imputados o acusados a favor de quien se hubiere declarado, salvo lo dispuesto en el artículo 20 de este Código, haciendo cesar todas las medidas de coerción que hubieren sido dictadas». *El Comité concluye que las acciones penales han sido abandonadas y no puede sino lamentar las medidas tomadas contra la empresa y algunos de sus trabajadores.*

114. En relación con la supuesta calificación de despido del ciudadano Gustavo Silva, el Gobierno indica que en los archivos de la Dirección de Inspectoría Nacional del Sector Público, no reposa procedimiento de calificación de falta alguna contra el ciudadano Gustavo Silva; por tanto, no se ha adoptado ninguna decisión al respecto. En este sentido, el Gobierno requiere mayor información a los fines de poder atender la solicitud del Comité de Libertad Sindical.

115. *El Comité pide a la organización querellante que facilite comentarios sobre esta cuestión.*

116. Con respecto al caso de la ciudadana Cecilia Palma, el Gobierno señala que a la referida ciudadana se le siguió el procedimiento disciplinario correspondiente y legalmente establecido, que devino en providencia administrativa de fecha 6 de noviembre de 2002, dictada por la autoridad correspondiente, la cual fue debida y suficientemente motivada, destituyéndose a la mencionada funcionaria del cargo de abogado del Instituto Nacional de Nutrición por la causal de despido prevista en la legislación «falta de probidad, vías de hecho, injuria, insubordinación, conducta inmoral en el trabajo o acto lesivo al buen nombre o a los intereses del organismo respectivo de la República». La autoridad judicial declaró sin lugar el recurso de nulidad que presentó la Sra. Cecilia Palma contra la providencia de la autoridad administrativa, estimando que había habido una falta de probidad gravísima que no tiene relación con el ejercicio de los derechos sindicales. No se tiene conocimiento de que esta persona haya interpuesto nuevos recursos.

117. *El Comité pide al Gobierno que envíe el texto de las resoluciones administrativas y judiciales sobre este asunto.*

* * *

118. 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
1787 (Colombia)	Marzo de 2010	—
1914 (Filipinas)	Junio de 1998	Mazo de 2010
1991 (Japón)	Noviembre de 2000	Marzo de 2009
2086 (Paraguay)	Junio de 2002	—
2192 (Togo)	Marzo de 2003	Marzo de 2007
2222 (Camboya)	Junio de 2004	Marzo de 2010
2227 (Estados Unidos)	Noviembre de 2003	Marzo de 2010
2257 (Canadá)	Noviembre de 2004	Noviembre de 2009
2267 (Nigeria)	Junio de 2004	Noviembre de 2008
2268 (Myanmar)	Noviembre de 2008	Marzo de 2010
2291 (Polonia)	Marzo de 2004	Maro de 2010
2292 (Estados Unidos)	Noviembre de 2006	Noviembre de 2008
2295 (Guatemala)	Noviembre de 2008	Noviembre de 2009
2301 (Malasia)	Marzo de 2004	Marzo de 2010
2302 (Argentina)	Noviembre de 2005	Marzo de 2009
2304 (Japón)	Noviembre de 2004	Noviembre de 2008
2317 (Moldova)	Junio de 2008	Marzo de 2010
2355 (Colombia)	Noviembre de 2009	—
2362 (Colombia)	Marzo de 2010	—
2371 (Bangladesh)	Junio de 2005	Marzo de 2010
2383 (Reino Unido)	Marzo de 2005	Marzo de 2008
2395 (Polonia)	Junio de 2005	Marzo de 2010
2400 (Perú)	Noviembre de 2007	Marzo de 2010
2423 (El Salvador)	Marzo de 2007	Marzo de 2010
2430 (Canadá)	Noviembre de 2006	Marzo de 2010
2433 (Bahrein)	Marzo de 2006	Marzo de 2010
2459 (Argentina)	Junio de 2007	—
2460 (Estados Unidos)	Marzo de 2007	Marzo de 2010
2470 (Brasil)	Marzo de 2009	Marzo de 2010
2474 (Polonia)	Marzo de 2007	Marzo de 2010
2478(México)	Marzo de 2010	—
2480 (Colombia)	Junio de 2007	Marzo de 2010
2488 (Filipinas)	Junio de 2007	Marzo de 2010
2490 (Costa Rica)	Noviembre de 2008	Noviembre de 2009
2500 (Botswana)	Junio de 2007	Noviembre de 2009
2506 (Grecia)	Junio de 2007	Noviembre de 2009
2512 (India)	Noviembre de 2007	Junio de 2009
2518 (Costa Rica)	Marzo de 2010	—
2520 (Pakistán)	Noviembre de 2007	Noviembre de 2009
2524 (Estados Unidos)	Marzo de 2008	Marzo de 2010

Caso	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
2538 (Ecuador)	Noviembre de 2009	—
2546 (Filipinas)	Marzo de 2008	Marzo de 2010
2547 (Estados Unidos)	Junio de 2008	Marzo de 2010
2552 (Bahrein)	Marzo de 2008	Marzo de 2010
2553 (Perú)	Marzo de 2009	Noviembre de 2009
2554 (Colombia)	Junio de 2008	Noviembre de 2009
2557 (El Salvador)	Marzo de 2010	—
2559 (Perú)	Marzo de 2008	Noviembre de 2008
2565 (Colombia)	Marzo de 2010	—
2568 (Guatemala)	Noviembre de 2008	Noviembre de 2009
2575 (Mauricio)	Marzo de 2008	Marzo de 2010
2583 (Colombia)	Junio de 2008	Marzo de 2010
2590 (Nicaragua)	Marzo de 2008	Marzo de 2010
2591 (Myanmar)	Marzo de 2008	Marzo de 2010
2595 (Colombia)	Junio de 2009	Marzo de 2010
2596 (Perú)	Noviembre de 2009	—
2597 (Perú)	Marzo de 2009	Noviembre de 2009
2600 (Colombia)	Noviembre de 2009	—
2601 (Nicaragua)	Marzo de 2010	—
2603 (Argentina)	Noviembre de 2008	—
2604 (Costa Rica)	Noviembre de 2008	Noviembre de 2009
2611 (Rumania)	Noviembre de 2008	Marzo de 2010
2612 (Colombia)	Marzo de 2010	—
2614 (Argentina)	Marzo de 2010	—
2624 (Perú)	Marzo de 2009	—
2626 (Chile)	Marzo de 2010	—
2627 (Perú)	Marzo de 2009	Noviembre de 2009
2634 (Tailandia)	Marzo de 2009	Marzo de 2010
2637 (Malasia)	Marzo de 2009	Marzo de 2010
2643 (Colombia)	Noviembre de 2009	—
2651 (Argentina)	Noviembre de 2009	—
2652 (Filipinas)	Marzo de 2010	—
2654 (Canadá)	Marzo de 2010	—
2658 (Colombia)	Noviembre de 2009	—
2662 (Colombia)	Noviembre de 2009	—
2663 (Georgia)	Marzo de 2010	—
2667 (Perú)	Marzo de 2010	—
2668 (Colombia)	Junio de 2009	—
2669 (Filipinas)	Marzo de 2010	—
2672 (Túnez)	Marzo de 2010	—
2680 (India)	Noviembre de 2009	—
2681 (Paraguay)	Marzo de 2010	—
2686 (República Democrática del Congo)	Noviembre de 2009	—

Caso	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
2692 (Chile)	Marzo de 2010	—
2693 (Paraguay)	Marzo de 2010	—
2695 (Perú)	Marzo de 2010	—
2699 (Uruguay)	Marzo de 2010	—
2700 (Guatemala)	Marzo de 2010	—
2705 (Ecuador)	Noviembre de 2009	—
2718 (Argentina)	Marzo de 2010	—

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

120. Además, el Comité recibió informaciones relativas al seguimiento de los casos núms. 2153 (Argelia), 2160 (República Bolivariana de Venezuela), 2428 (República Bolivariana de Venezuela), 2527 (Perú), 2592 (Túnez), 2605 (Ucrania), 2616 (Mauricio), 2630 (El Salvador), 2656 (Brasil), 2665 (México) y 2685 (Mauricio), y los examinará en su próxima reunión.

CASO NÚM. 2701

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

Queja contra el Gobierno de Argelia presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Formación Profesional (SNTFP)

Alegatos: la organización querellante alega la negativa de las autoridades de registrar la solicitud de homologación que presentó en 2002

121. La presente queja figura en una comunicación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Formación Profesional (SNTFP) de 24 de febrero de 2009.

122. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 4 de marzo de 2010.

123. Argelia 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

124. En su comunicación de 24 de febrero de 2009, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Formación Profesional (SNTFP) alega que las autoridades se niegan a registrar a la organización sindical desde agosto de 2002, fecha de la primera presentación de una

solicitud de homologación. Por tanto, la organización querellante considera que el Gobierno viola las disposiciones del Convenio núm. 87.

125. La organización querellante declara que, el 11 de abril de 2002, celebró una asamblea constitutiva en la que participaron representantes de diez wilayas (prefecturas) del país, en la cual se aprobó el estatuto del sindicato y se procedió a la elección de la Mesa Nacional. La constitución de la organización sindical se publicó en un periódico nacional, como lo requiere la ley. El 25 de agosto de 2002, se presentó ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social una solicitud de homologación del sindicato constituido. En su respuesta de 18 de septiembre de 2002, la Dirección de Relaciones Laborales formuló observaciones sobre los estatutos del sindicato y pidió la presentación de los expedientes de los tres miembros electos de la Mesa Nacional junto con el certificado de acreditación de cada miembro fundador. Según la organización querellante, este trámite se cumplió el 11 de junio de 2003 en estrecha colaboración con la Dirección de Relaciones Laborales. Sin embargo, ante la falta de respuesta de las autoridades, el 13 de septiembre de 2003, el SNTFP recurrió al Ministro de Trabajo y Seguridad Social. La respuesta llegó el 2 de diciembre de 2003 con el pedido de los expedientes completos de todos los miembros fundadores del sindicato, lo que estaba en contradicción con el pedido inicial del Ministerio que se había limitado a pedir los expedientes de los tres miembros de la Mesa Nacional.

126. La organización querellante indica que cumplió con este pedido inesperado del Ministerio y presentó los expedientes completos de los 33 miembros fundadores en junio de 2004. La organización declara que al ver que pasaba el tiempo sin recibir respuesta alguna de las autoridades, volvió a contactarlas el 24 de noviembre 2004 y el 15 de enero de 2005, ocasión en la que se le comunicó verbalmente que debía modificar una vez más los estatutos. La organización querellante afirma que cooperó plenamente en la modificación de los estatutos con la subdirección interesada. No obstante, afirma que pese a un intercambio regular de correspondencia con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el envío de cartas abiertas al Jefe del Gobierno entre 2006 y 2008, las autoridades han guardado silencio.

127. La organización querellante afirma que, a raíz de una intervención de la Oficina Internacional del Trabajo sobre el caso ante el Gobierno realizada en octubre de 2008, fue contactada en ese mismo mes por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que le informó que debía suscribir un seguro de responsabilidad civil, lo que no está previsto en la legislación. No obstante, la organización querellante afirma haber cumplido una vez más con la solicitud y enviado a la Dirección de Diálogo Social los comprobantes de la suscripción de un seguro el 22 de octubre de 2008.

128. El SNTFP considera que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no manifiesta la voluntad de emitir la homologación. Al actuar de esta forma, el Gobierno viola el Convenio núm. 87.

B. Respuesta del Gobierno

129. En su comunicación de 4 de marzo de 2010, el Gobierno suministra explicaciones sobre la demora de la tramitación de la solicitud de homologación y comunica los resultados de las investigaciones llevadas a cabo sobre los miembros de la Mesa Nacional de la organización querellante.

130. En primer lugar, el Gobierno indica que la demora de la tramitación del expediente puede atribuirse a las diversas observaciones y comentarios formulados respecto del expediente de homologación y al tiempo que tardó el sindicato en considerarlos y aceptarlos.

131. Por otra parte, el Gobierno declara que se realizaron investigaciones sobre los miembros de la comisión directiva nacional del SNTFP. Estas investigaciones demostraron que siete de los 11 miembros fundadores que comprende la Mesa Nacional tienen antecedentes judiciales. En efecto, el Gobierno indica que el Sr. Oukil Djilali, presidente del SNTFP, ha sido condenado por el Tribunal de El Harrach a pagar una multa por infringir la ley sobre la organización, la seguridad y la policía de circulación vial. Otros miembros fundadores también han sido condenados a pagar multas por lesiones e injurias (Sres. Nader Omar y Tolba Boudjemâa). El Gobierno también señala que determinados miembros fundadores son también miembros de otro sindicato, lo que hace presumir una falta de lealtad a los miembros del SNTFP.

132. Según el Gobierno, los antecedentes judiciales que tienen la mayoría de los miembros fundadores, pueden comprometer su credibilidad y buena fe en el ejercicio de sus responsabilidades sindicales. Además, el Gobierno señala que los interesados han tratado de ocultar sus condenas, lo que constituye una falta flagrante de transparencia.

C. Conclusiones del Comité

133. *El Comité observa que, en el presente caso, los alegatos de la organización querellante se refieren a la negativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a registrar la solicitud de homologación presentada en agosto de 2002 por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Formación Profesional (SNTFP), organización constituida en abril de 2002.*

134. *El Comité toma nota de las informaciones remitidas por la organización querellante, según las cuales el SNTFP celebró una asamblea el 11 de abril de 2002 en la que se adoptaron sus estatutos y se eligió una mesa nacional. De conformidad con la legislación vigente, se publicó la constitución de la organización en un periódico nacional. El Comité observa que el sindicato presentó una primera solicitud de homologación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 25 de agosto de 2002, que ésta dio lugar a una respuesta de la Dirección de Relaciones Laborales en septiembre de 2002 en la que se solicitaba la modificación de los estatutos del sindicato y la presentación de los expedientes de los tres miembros electos de la Mesa Nacional junto con el certificado de acreditación de cada miembro fundador. Según la organización querellante este trámite se cumplió el 11 de junio de 2003 en estrecha colaboración con la Dirección de Relaciones Laborales. Sin embargo, una vez más el silencio de la administración llevó al SNTFP a recurrir nuevamente al Ministerio en septiembre de 2003, lo que dio lugar a una respuesta, de fecha 2 de diciembre de 2003, solicitando los expedientes completos de todos los miembros fundadores del sindicato, lo que, en opinión de la organización querellante, estaba en contradicción con la solicitud inicial del Ministerio que se había limitado a pedir los expedientes de los tres miembros de la Mesa Nacional. El Comité toma nota de que, pese a todo, la organización querellante cumplió con el nuevo pedido del Ministerio y presentó en junio de 2004 los expedientes completos de los 33 miembros fundadores. El Comité observa que, a raíz de un nuevo intento por restablecer la comunicación hecho por la organización sindical, se le comunicó verbalmente que debía modificar una vez más los estatutos, lo que habría hecho colaborando plenamente con el Ministerio. El Comité toma nota de que la organización sindical alega que la administración dejó sin respuesta las cartas que le envió periódicamente la organización sindical, así como las cartas abiertas dirigidas por ésta al Jefe del Gobierno entre 2006 y 2008.*

135. *El Comité toma nota de la indicación según la cual, a raíz de una intervención de la Oficina Internacional del Trabajo sobre el caso ante el Gobierno, que tuvo lugar en octubre de 2008, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se puso en contacto con la organización querellante para informarla que debía contratar un seguro de responsabilidad civil, lo cual, según el SNTFP, no está previsto en la legislación. La*

organización querellante afirma haber cumplido con la solicitud y haber enviado a la Dirección de Diálogo Social los comprobantes de la suscripción de un seguro el 22 de octubre de 2008 (la organización querellante adjuntó copia de toda la correspondencia mantenida con la administración). Por último, el Comité toma nota de que, según el SNTFP, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no manifiesta la voluntad de emitir la homologación, en violación de las disposiciones del Convenio núm. 87.

136. *El Comité toma nota de que, en su respuesta, el Gobierno se limita a explicar la demora de la tramitación del expediente de homologación por el número de observaciones y comentarios formulados respecto del expediente de homologación presentado por la organización querellante y el tiempo que ésta necesitó para considerarlos y aceptarlos.*

137. *En primer lugar, el Comité observa con profunda preocupación que han pasado casi siete años desde que los fundadores del SNTFP tomaron la iniciativa de presentar una solicitud de homologación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sin obtener ningún resultado hasta la fecha. El Comité recuerda a este respecto 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. Así, el principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización los trabajadores y los empleadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple. Aun cuando el registro sea facultativo, si de él depende que las organizaciones puedan gozar de los derechos básicos para poder «fomentar y defender los intereses de sus miembros», el mero hecho de que en tales casos la autoridad encargada de la inscripción goce del derecho discrecional de denegarla conduce a una situación que apenas diferirá de aquellas en que se exija una autorización previa. Por otra parte, el Comité recuerda que 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. En opinión del Comité, la dilación del procedimiento de registro supone un grave obstáculo a la constitución de organizaciones, y equivale a la denegación del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical****, quinta edición, 2006, párrafos 295, 272, 279 y 307].*

138. *El Comité toma nota de que en su respuesta el Gobierno señala que realizó investigaciones sobre los miembros de la Mesa Nacional del SNTFP y que se demostró que siete de los 11 miembros fundadores tienen antecedentes judiciales. En efecto, el Gobierno indica que el Sr. Oukil Djilali, presidente del SNTFP, ha sido condenado por el Tribunal de El Harrach a pagar una multa por infringir la ley sobre la organización, la seguridad y la policía de circulación vial. Otros miembros fundadores también han sido condenados a pagar multas por lesiones e injurias (Sres. Nader Omar y Tolba Boudjemaa). El Comité toma nota de la declaración del Gobierno según la cual los antecedentes judiciales que pesan sobre la mayoría de los miembros fundadores, así como también el hecho de haber ocultado las condenas que les fueron aplicadas, revelan un proceder poco claro que afecta su credibilidad para ejercer funciones sindicales en el*

ámbito nacional. Además, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que algunos de los miembros fundadores son también miembros de otra organización sindical, lo que, en su opinión, plantea la cuestión de su lealtad hacia los miembros del SNTFP.

139. *El Comité toma nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno y subraya que se refieren a tres de los miembros fundadores. El Comité desea recordar, en lo que respecta a los comentarios del Gobierno sobre los antecedentes judiciales y la moralidad de los miembros fundadores de la organización querellante que, en casos anteriores, ha tenido que recordar que la exigencia impuesta por una autoridad administrativa a los candidatos a funciones de dirigente sindical de someterse a una investigación de antecedentes constituye una aprobación previa de los candidatos por parte de las autoridades, lo que es incompatible con el Convenio núm. 87. Del mismo modo, el Comité ha señalado 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****, op. cit., párrafos 419 y 422].*

140. *Además, el Comité, refiriéndose al artículo 6 de la ley núm. 90-14 de 2 de junio de 1990, en su tenor enmendado, sobre las modalidades del ejercicio del derecho de sindicación, observa que ninguno de los criterios mencionados por el Gobierno y, en particular, los antecedentes judiciales, la afiliación a otro sindicato u otras consideraciones relativas a la credibilidad o la lealtad, parecen ser criterios descalificantes para fundar un sindicato. Además, el Comité observa que en el marco del ejercicio de sus actividades legítimas, puede atribuirse a los dirigentes sindicales la comisión de hechos como los mencionados por el Gobierno que pueden verse confrontados a acusaciones (la violación de la ley sobre la organización, la seguridad y la policía de circulación vial) y tales acusaciones no deberían ser motivo para denegarle el derecho a constituir una organización sindical. Por consiguiente, el Comité sólo puede expresar sorpresa y preocupación ante los criterios expuestos por el Gobierno para explicar su negativa a registrar el SNTFP. El Comité observa con profunda preocupación el hecho de que el razonamiento del Gobierno al parecer nunca fue explicado al SNTFP y de que el procedimiento de registro se demoró durante varios años a causa de la serie de requisitos exigidos a la organización querellante, a lo que ésta se sometió movida por el interés de obtener el registro, incluso suscribiendo un seguro.*

141. *Habida cuenta de las disposiciones de la ley núm. 90-14 sobre el procedimiento de constitución de un sindicato, de las informaciones proporcionadas por la organización querellante y de la respuesta del Gobierno, el Comité concluye que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no dio curso a la solicitud de homologación del SNTFP en un lapso de varios años, sin justificación alguna. Por consiguiente, el Comité insta al Gobierno a que proceda sin demora al registro del SNTFP y lamenta profundamente que el tiempo transcurrido desde la primera solicitud de homologación (agosto de 2002) haya impedido que la organización sindical organice sus actividades de manera adecuada. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto. El Comité expresa la esperanza de que el Gobierno garantice la estricta aplicación de la legislación nacional y de los principios antes expuestos en relación con el derecho a constituir sindicatos y de que la actuación de la administración, en el presente caso en violación del Convenio núm. 87, no se repita en el futuro.*

Recomendación del Comité

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

> ***El Comité insta al Gobierno a que proceda sin demora al registro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Formación Profesional (SNTFP) y lamenta profundamente que el tiempo transcurrido desde la solicitud inicial de homologación (agosto de 2002) haya impedido que el sindicato organice sus actividades de manera adecuada. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto. El Comité expresa la esperanza de que el Gobierno garantice la estricta aplicación de la legislación nacional y de los principios mencionados en relación con el derecho a constituir organizaciones sindicales y de que la actuación de la administración, en el presente caso en violación del Convenio núm. 87, no se repita en el futuro.***

CASO NÚM. 2702

INFORME PROVISIONAL

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

Alegatos: la organización querellante alega actos de persecución antisindical y el despido de un dirigente sindical

143. La queja figura en una comunicación de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) de febrero de 2009.

144. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 10 de marzo de 2010.

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

A. Alegatos del querellante

146. En su comunicación de febrero de 2009, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) alega que Supermercados Toledo S.A. viola la libertad sindical y los derechos de las organizaciones y representantes de los trabajadores que garantizan los Convenios núms. 87, 98 y 135 y la Recomendación núm. 143, en virtud de haber cometido actos de discriminación, despidos de dirigentes, delegados y activistas sindicales. Afirma la CTA que el caso que constituye el objeto de la presente, es sólo uno de los muchos en los cuales se han avasallado los derechos de trabajadores y organizaciones. La CTA ve con preocupación la repetición sistemática de operatorias lesivas de la libertad sindical; por ello, la presente queja se hace contra el Gobierno del Estado argentino por falta de garantismo para el ejercicio de los derechos sindicales de afiliados, dirigentes y delegados

tanto de entidades gremiales simplemente inscriptas como de aquellas organizaciones que han solicitado la misma, en todos los casos por no pertenecer a las entidades sindicales que no gozan de «personería» gremial.

147. Alega la organización querellante que la empresa ha cometido actos de discriminación, y conducta antisindical en perjuicio de la delegada sindical y de la Central de Trabajadores Argentinos. Supermercados Toledo S.A. es una empresa supermercadista que se dedica a la comercialización minorista de productos alimenticios, perfumería, limpieza, etc. en la zona de Mar del Plata, perteneciente a la provincia de Buenos Aires. Indica que se ha despedido al Sr. Rubén Óscar Godoy, que es un trabajador con varios años de antigüedad en la empresa y que, además de su natural liderazgo y continuo activismo gremial, forma parte de la comisión directiva del Sindicato de los Trabajadores de las Plantas Faenadoras y Procesadoras de Aves y Afines, cuyo pedido de inscripción gremial se encuentra en trámite por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social bajo el expediente núm. 1262756. Añade la CTA que la planta faenadora de aves propiedad de la empresa se encuentra ubicada en el Parque Industrial de Batán. Allí los trabajadores faenan y procesan 45.000 pollos por día, exportándose en su gran mayoría al Mercado Común Europeo, Sudáfrica, China, Côte d'Ivoire y la Federación de Rusia, lo que implica una gran rentabilidad para la empresa.

148. Afirma la CTA que, sin embargo, los trabajadores no sólo no participan de esos importantes beneficios económicos que la empresa obtiene a partir del trabajo obrero, sino que además deben soportar condiciones precarias de trabajo y recibir magros ingresos a cambio. Para ello la empresa recurría a un ardid frecuente en la Argentina: seleccionar discrecionalmente el acuerdo colectivo aplicable según el monto de las escalas salariales que allí se determina y no en base a la actividad que desarrollan los trabajadores a quienes se les va a aplicar ese convenio. En este caso la empresa dispuso abonar los salarios determinados en el convenio colectivo del sector comercio, lo cual motivó el insistente reclamo de los obreros que advirtieron que se les aplicaba un convenio colectivo que no correspondía a su actividad con la clara finalidad de apropiarse de una porción aún mayor de sus remuneraciones.

149. Según la CTA, la precariedad económica de los trabajadores se agrava aún más en tanto que parte de los deficientes ingresos que perciben como contraprestación por su altamente rentable tarea, lo reciben en órdenes de compra para cambiar por mercaderías únicamente en los locales de venta de los supermercados pertenecientes a la empresa. Asimismo, la empresa, violando el principio de autonomía sindical y su obligación negativa de no injerencia, procuró activamente imponerles una representación distinta a la de su elección, violentando así la empresa los derechos colectivos reconocidos a los trabajadores en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional, entres los cuales se encuentra el Convenio núm. 87 de la OIT.

150. Señala la CTA que es en este marco de pésimas condiciones de trabajo y de constante avasallamiento de los derechos cometidos por la empresa y de inacción cómplice de las autoridades públicas encargadas de controlar y exigir el cumplimiento de las normas laborales, que el colectivo de trabajadores decidió formalizar ante la autoridad de aplicación la organización sindical que de hecho venía funcionando. Cumpliendo entonces los requisitos exigidos por la normativa regulatoria, el sindicato inició sus trámites ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a los fines de obtener el reconocimiento de inscripción gremial.

151. Es entonces que, al momento de tomar conocimiento del inicio del expediente administrativo, la empresa comienza inmediatamente a perseguir y hostigar a los trabajadores sindicalizados, siendo más intensa la persecución sobre aquellos a quienes consideraba líderes sindicales. Al no lograr hacer desistir a los trabajadores de su voluntad

de organizarse y activar sus programas de acción, la empresa intensifica violentamente las presiones ilegales, llegando a despedir, selectivamente, a los trabajadores cabecillas y referentes de la nueva organización sindical.

152. Alega la CTA que es tal el poder que de modo profundamente autoritario ejerce la empresa denunciada sobre sus trabajadores dependientes, y es tal el ascendiente e influencia que tiene sobre la comunidad donde está insertada la misma, que lleva a hacer explícitas sus maniobras discriminatorias y violatorias de la libertad sindical. Ello explica que la empresa reconozca formalmente tal conducta en el propio intercambio telegráfico que efectúa con los trabajadores despedidos en el mismo momento que éstos exigen su reincorporación denunciando la nulidad del despido por configurar un acto discriminatorio antisindical repudiado por el ordenamiento jurídico al más alto nivel normativo: la Constitución Nacional.

153. Indica la CTA que es así que la empresa termina formalizando el despido en los siguientes términos: «… en vista a que usted no solamente se negó a prestar tareas y no retomó las mismas pese a intimación fehaciente dada en tal sentido sino que además incitó a sus compañeros a adoptar idéntica e ilegítima actitud provocando un importante daño e incumpliendo con las más elementales obligaciones a su cargo se prescinde de sus servicios». Surge allí según la CTA, en el propio texto del despido, el accionar ilícito antisindical de la empresa. Afirma la CTA que en dicho telegrama, la empresa admite que el motivo del despido es que «se negó a prestar tareas» y que además «incitó a sus compañeros a adoptar idéntica e ilegítima actitud provocando un importante daño…». Según la CTA, resulta claro que no se refiere a otra cosa que a la huelga que estaba llevando adelante el trabajador despedido y sus compañeros, con el evidente liderazgo de aquél.

154. Señala la organización querellante que el despido se produjo en ocasión de que la comisión directiva del Sindicato de los Trabajadores de las Plantas Faenadoras y Procesadoras de Aves y Afines había convocado a una huelga en el marco de los múltiples reclamos laborales desatendidos por la empresa. Incluso, la certeza respecto al inocultable propósito patronal de castigar el accionar sindical del Sr. Godoy se refuerza con el hecho de que la empresa procedió a despedirlo únicamente a él junto con los trabajadores más representativos y no a otros huelguistas, que dicho sea de paso, conformaban la totalidad de los trabajadores de la planta. La organización querellante considera que es evidente que la causa del despido tuvo origen no sólo en la propia actividad sindical, sobre todo el accionar huelguístico, lo que de por sí ya es grave, sino que también procuró ser empleado como una demostración abusiva del poder empresario con fines claramente disciplinadores e inhibitorios de ejercicio de derechos colectivos dirigidos hacia el conjunto de los trabajadores.

155. Alega también la CTA que Supermercados Toledo S.A. ejerció una presión ilícita, por antisindical y discriminatoria, a través de despidos y suspensiones a representantes y trabajadores, afiliados y no afiliados al Sindicato de los Trabajadores de las Plantas Faenadoras y Procesadoras de Aves y Afines. El 18 de abril de 2008, en ocasión del ejercicio de huelga con movilización y piquete, la empresa desplegó todos sus recursos y poderosa influencia y logró la complicidad del Estado al movilizar éste su poder represivo contra los trabajadores, logrando de tal modo que los huelguistas fueran violentamente reprimidos. Tal como se indicó en el periódico «efectivos de la Infantería reprimieron ayer en Mar del Plata a integrantes del nuevo Sindicato de Trabajadores de Planta, Faenadoras y Procesadores de Aves, que luego de reclamar aumento salarial a la empresa comenzaron a recibir telegramas de despido. Alega la CTA que el accionar policial dejó un saldo de siete heridos, uno de los cuales, José Lagos, permanecía internado con pronóstico reservado. Los abogados del sindicato efectuaron denuncias ante la fiscalía de Mar del Plata, provincia de Buenos Aires por «privación ilegítima de la libertad, lesiones graves e

incumplimiento de los deberes de funcionario público». Al momento de radicar la denuncia, en la fiscalía aseguraron que desde allí no se había ordenado la represión. El sindicato había iniciado días atrás un plan de lucha con paros parciales y protestas ante el atraso de sus remuneraciones y la escasa seguridad de sus lugares de trabajo. La empresa, en represalia por el reclamo, despidió a quince de ellos «por desobedecer órdenes». Ante tal situación, los trabajadores decidieron realizar una huelga con piquetes en la entrada del Parque Industrial, que fueron disueltos ayer por la Infantería».

156. Añade la CTA que incluso, la empresa llega al extremo en este exagerado despliegue antisindical que insólitamente se autoatribuyó la potestad de calificar la huelga como ilegítima, contrariando así las disposiciones del Convenio núm. 87 y reiterada jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical.

B. Respuesta del Gobierno

157. En su comunicación de 10 de marzo de 2010, el Gobierno indica que envía una respuesta parcial y manifiesta que el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires señala que, en primer lugar, no se individualiza en la queja los hechos concretos conculcatorios de la libertad sindical por parte del gobierno de la provincia. Manifiesta categóricamente que la autoridad administrativa provincial intervino hasta el límite de sus propias atribuciones conciliatorias y componedoras de la paz social. Asimismo, indica también que desde el momento que intervino en el conflicto mediante denuncia efectuada por los trabajadores y por la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) ofreció a las partes una instancia de conciliación, citando a audiencia e incluso recurriendo a la fuerza pública en razón de la incomparecencia de la empleadora, intentando en todo momento la solución pacífica del diferendo. Se abrió así una instancia administrativa de diálogo en el marco establecido por la ley siendo la intervención del Ministerio de Trabajo provincial legítima y oportuna. Cabe aclarar que fue la organización querellante la que solicitó su intervención.

158. Añade el gobierno provincial, que superada su intervención de conciliación, el Ministerio de Trabajo de la provincia decide cesar su actuación considerando que la controversia planteada excede su competencia, toda vez que se denunciaban prácticas desleales, cuestiones de encuadramiento y violaciones a derechos sindicales que debían resolverse en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, autoridad de aplicación de la Ley núm. 23551 de Asociaciones Sindicales y/o la Justicia. Indica también que cesó su intervención habida cuenta la declinación manifestada por la parte empleadora en relación a rechazar la instancia administrativa, y considerar que la controversia involucraba temáticas ajenas como las ya señaladas. El Ministerio de Trabajo provincial se limitó a tomar las audiencias referidas y a intentar avenir de una forma pacífica a las partes. La autoridad administrativa provincial considera por lo tanto que no cabe imputación alguna de violación de libertad sindical, que la misma se encuentra legítimamente amparada y garantizada por el plexo normativo vigente, artículos 14 *bis*, 16 y 75, inciso 22, de la Constitución Nacional, por la Ley núm. 23551 de Asociaciones Sindicales que expresamente establece en su artículo 1 «que la libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales» y que los trabajadores tienen entre otros, el derecho de constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales (artículo 4).

159. La organización querellante tuvo oportunidad de ejercer las acciones tendientes a revisar judicialmente los despidos dispuestos por la empleadora y solicitar la aplicación de las sanciones legales correspondientes, rechazando por tanto la pretensión incoada ante la OIT por infundada e inconducente, promoviendo un desgaste innecesario de la actividad jurisdiccional internacional. Señala el Gobierno por último que enviará una respuesta complementaria por parte de la empresa, como así también informaciones sobre posibles expedientes judiciales y administrativos en trámite por los despidos en cuestión.

C. Conclusiones del Comité

160. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante manifiesta que a partir del momento en que la empresa Supermercados Toledo S.A. tomó conocimiento del inicio del expediente administrativo de inscripción gremial del Sindicato de los Trabajadores de las Plantas Faenadoras y Procesadoras de Aves y Afines comenzó a perseguir y hostigar a los dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados y alega que tras realizar una huelga por múltiples reclamos desatendidos, la empresa, en el marco de un clima antisindical y de injerencia, despidió al dirigente sindical, Sr. Rubén Óscar Godoy y a otros sindicalistas (un total de 15). Asimismo, el Comité observa que la organización querellante alega que el 18 de abril de 2008, día de la huelga, la policía reprimió a los huelguistas, dejando un saldo de siete heridos (uno de ellos, el Sr. José Lagos, de gravedad) y que los abogados del sindicato interpusieron denuncias ante la fiscalía de Mar del Plata, provincia de Buenos Aires en relación con estos hechos. El Comité cree entender que finalmente el sindicato en cuestión obtuvo la inscripción gremial, pero que subsisten los mencionados despidos.*

161. *El Comité toma nota de que el Gobierno envía una respuesta parcial indicando que según el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires: 1) la autoridad administrativa provincial intervino en el conflicto mediante denuncia de la CTA, hasta el límite de sus atribuciones conciliatorias y componedoras de la paz social; 2) la autoridad administrativa provincial ofreció a las partes una instancia de conciliación, citando a una audiencia de conciliación e incluso recurrió a la fuerza pública para conseguir la comparecencia de la parte empleadora; 3) superada su intervención de conciliación, el Ministerio de Trabajo provincial decidió cesar su actuación, en virtud de que a) la controversia planteada excedía su competencia, dado que denunciaban prácticas desleales, cuestiones de encuadramiento y violaciones de los derechos sindicales que debían resolverse en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, por ser la autoridad de aplicación de la Ley de Asociaciones Sindicales y/o por la justicia, y b) la parte empleadora había rechazado la instancia administrativa, y 4) la organización querellante tuvo la oportunidad de ejercer acciones tendientes a revisar judicialmente los despidos dispuestos por la parte empleadora y solicitar las sanciones correspondientes. Por último, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que enviará información de la empresa, así como toda información sobre posibles expedientes judiciales y administrativos en trámite por los despidos.*

162. *En lo que respecta al alegato relativo al despido de un dirigente sindical, Sr. Rubén Óscar Godoy y a otros sindicalistas (un total de 15) tras la realización de una huelga, el Comité observa que ni el Gobierno Nacional ni la autoridad administrativa provincial niegan que los mismos se hayan efectuado y que según surge de las declaraciones del Ministerio de Trabajo provincial, la parte empleadora se negó a acudir a una instancia de conciliación. El Comité recuerda que «el recurso a medidas extremadamente graves como el despido de los trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su reingreso, implican graves riesgos de abuso y constituyen una violación de la libertad sindical» [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 666]. En estas condiciones, teniendo en cuenta la seriedad de los alegatos sobre discriminación e injerencia de la empresa y que el proceso de conciliación intentado no dio resultados positivos, el Comité pide al Gobierno que de inmediato lleve a cabo una investigación sobre todos los hechos de discriminación e injerencia mencionados en la queja, así como para determinar las causas que motivaron los despidos y que si se constata el alegado carácter antisindical de los mismos, tome medidas para acercar a las partes a fin de obtener el reintegro de los despedidos. Por otra parte, el Comité pide al Gobierno que le informe si los perjudicados han iniciado acciones judiciales al respecto.*

163. *En cuanto al alegato según el cual el 18 de abril de 2008, día de la huelga, la policía reprimió a los huelguistas, dejando un saldo de siete heridos (uno de ellos, el Sr. José Lagos, de gravedad) y que los abogados del sindicato interpusieron denuncias ante la fiscalía de Mar del Plata, provincia de Buenos Aires en relación con estos hechos, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones. En estas condiciones, el Comité recuerda que en numerosas ocasiones al examinar alegatos similares ha indicado que en los casos en que la policía ha intervenido para dispersar reuniones públicas o manifestaciones, y se han producido heridos graves, el Comité ha dado gran importancia a que se proceda inmediatamente a una investigación imparcial detallada de los hechos, y se inicie un procedimiento legal regular para establecer los motivos de la acción emprendida por la policía y deslindar las responsabilidades. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se inicie una investigación por parte de una autoridad independiente de los implicados y que le informe sobre sus resultados. Además, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre el resultado de las denuncias sobre estos hechos interpuestas por el sindicato ante la fiscalía de Mar del Plata, provincia de Buenos Aires.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité pide al Gobierno que de inmediato lleve cabo una investigación sobre todos los hechos de discriminación e injerencia mencionados en la queja, así como para determinar las causas que motivaron el despido del dirigente sindical, Sr. Rubén Óscar Godoy y de otros sindicalistas (un total de 15) de la empresa Supermercados Toledo S.A. tras la realización de una huelga, y que si se constata el alegado carácter antisindical de los mismos, tome medidas para acercar a las partes a fin de obtener el reintegro de los despedidos. Por otra parte, el Comité pide al Gobierno que le informe si los perjudicados han iniciado acciones judiciales al respecto, y

b) en cuanto al alegato según el cual el 18 de abril de 2008, día de la huelga, la policía reprimió a los huelguistas, dejando un saldo de siete heridos (uno de ellos, el Sr. José Lagos, de gravedad), el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se inicie una investigación por parte de una autoridad independiente de los implicados y que le informe sobre sus resultados. Además, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre el resultado de las denuncias sobre estos hechos interpuestas por el sindicato ante la fiscalía de Mar del Plata, provincia de Buenos Aires.

CASO NÚM. 2698

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

Queja contra el Gobierno de Australia presentada por el Sindicato de Comunicaciones, Electricidad, Electrónica, Energía, Información, Correos, Plomería y Servicios Afines de Australia (CEPU)

Alegatos: la organización querellante alega que en la legislación del trabajo promulgada en el año 2008 figura un gran número de infracciones a los principios de la libertad sindical, incluidas restricciones al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de huelga

165. La queja figura en una comunicación de 20 de febrero de 2009 del Sindicato de Comunicaciones, Electricidad, Electrónica, Energía, Información, Correos, Plomería y Servicios Afines de Australia (CEPU). La organización querellante presentó informaciones complementarias en respaldo de su queja en comunicaciones de 16 y 28 de abril de 2009.

166. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 15 de enero de 2010.

167. Australia 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

168. En sus comunicaciones de 20 de febrero y 28 de abril de 2009, la organización querellante señala que, en noviembre de 2008, se presentó al Parlamento el proyecto de ley de trabajo equitativo de 2008 (Fair Work Bill), que posteriormente fue objeto de debate y luego sancionado con enmiendas por ambas Cámaras del Parlamento. El proyecto de ley — actualmente la Ley de Trabajo Equitativo de 2009 (Fair Work Act, «FWA»), obtuvo sanción real.

169. La organización querellante señala que, desde 1999, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) había señalado, en sus comentarios, varias disposiciones de la legislación anterior — la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo (Workplace Relations Act, «WRA») de 1996, por lo que se derogó — que no se ajustaban a los Convenios núms. 87 y 98. En la FWA se reproducen muchas de las infracciones que figuran en la WRA y se introducen dos nuevas posibles violaciones a los principios de libertad sindical. En especial, la FWA continúa violando la libertad sindical, habida cuenta de que: 1) asigna primacía a los acuerdos de ámbito empresarial y restringe el nivel en el que puede llevarse a cabo la negociación; 2) limita el contenido de los acuerdos; 3) provee insuficiente protección a los trabajadores sindicalizados que realizan acciones colectivas en defensa de los derechos previstos en los convenios; 4) limita el derecho de sindicación; 5) restringe el derecho de huelga que exceda los límites permitidos por los convenios y suprime la protección de diversos tipos de acciones

colectivas, incluidas las huelgas de solidaridad y aquellas que se realicen en apoyo de acuerdos que vinculen a varios empleadores, de las «negociaciones modelo», de cuestiones que no estén «autorizadas», y del pago de los salarios correspondientes a los días de huelga; 6) prohíbe la realización de acciones colectivas en situaciones de «daño económico» y de peligro para la economía, inclusive mediante la imposición del arbitraje obligatorio a iniciativa del Ministro, y 7) impone sanciones por participar de acciones colectivas «no autorizadas» e incorporar disposiciones respecto de la votación secreta. La organización querellante sostiene asimismo que la estructura del proyecto de ley obliga a los empleadores a eludir a los sindicatos, y a negociar y a concertar convenios directamente con los empleados, incluso en casos en que exista un sindicato en el lugar de trabajo.

Convenios de empresa

170. Respecto de los convenios de empresa, la organización querellante indica que la FWA plantea tres inquietudes específicas. En primer lugar, los convenios ya no se celebran con las organizaciones de trabajadores, es decir, con los sindicatos. Mientras que en la WRA se preveía que los convenios se celebrarían entre los empleadores y los sindicatos — respecto de los cuales posteriormente votarían los empleados — en la FWA no se prevén tales convenios. En cambio, cada convenio de empresa queda perfeccionado cuando el empleador lo somete a la votación de los empleados y éstos lo aprueban (artículo 182, 1)). El artículo 183 de la FWA corrobora este mecanismo. Así pues, no es necesaria la participación de la organización de trabajadores para concertar un convenio válido, ni tampoco se exige dicha participación antes de someter un convenio a la votación de los empleados. Según la organización querellante, esta concepción del papel que desempeñan las organizaciones de trabajadores es diametralmente opuesta a la letra y al espíritu del artículo 4 del Convenio núm. 98, en el que se estimula claramente a los sindicatos a gestionar y concertar convenios, mientras que se desalienta a los empleadores a negociar directamente con los empleados en forma colectiva cuando existe un sindicato. Además, en el proyecto de ley se eliminan las organizaciones de trabajadores como parte en la celebración de cualquier acuerdo, lo que constituye otra desviación drástica de lo sucedido en el transcurso de la historia de las relaciones laborales y de la legislación previa al anterior Gobierno.

171. La organización querellante afirma que la inaceptable degradación del papel de las organizaciones de trabajadores se vio reflejada en los objetivos de la WRA. Sin embargo, mientras que con anterioridad al Gobierno precedente uno de los objetivos de la WRA en «la promoción de la organización de los órganos representativos de los empleadores y de los trabajadores y su registro conforme a esta ley», entre los nuevos objetivos de la FWA no se menciona en absoluto a tales organizaciones. Así, mientras en la WRA se consagraba en forma inadmisible la igualdad de rango entre los convenios sindicales y los convenios en los que no participan los sindicatos, en la FWA no se reconoce función alguna para las organizaciones en la elaboración y la aprobación de convenios. A fin de dar cumplimiento a las prescripciones del Convenio núm. 98, se deben realizar importantes modificaciones que reflejen el hecho de que los convenios se celebran y, deben seguir celebrándose, entre las organizaciones representativas y los empleadores, y que las organizaciones tienen una función legítima que cumplir en el marco del proceso de celebración de convenios establecido por la FWA.

172. La organización querellante señala que las nuevas disposiciones de la FWA en materia de negociación (partes 2-4, secciones 3 y 8), si bien aceptan que se celebre un convenio con el sindicato, en realidad no establecen obligación alguna en dicho sentido, cuando exista un sindicato, sino más bien permiten al empleador negociar convenios sin la participación de los sindicatos, aun cuando exista un sindicato en un lugar de trabajo.

173. Además, en la legislación no se excluyen los convenios individuales de adhesión. En la FWA se prevé la posibilidad de celebrar convenios individuales por medio de los cuales un empleador puede negociar directamente con un empleado, o futuro empleado, condiciones que difieran de las establecidas en el laudo correspondiente (artículo 144) o en el acuerdo de empresa (artículo 202). La organización querellante añade que en realidad es obligatorio incorporar condiciones en cada convenio de empresa que permitan establecer excepciones individuales (artículo 202). Por otra parte, en la FWA, no se prohíbe el ofrecimiento de dichos arreglos individuales antes de que comience la relación de trabajo, pero sí se prohíbe cualquier convenio con terceros (es decir, con el sindicato) antes de celebrar cualquier arreglo de esa naturaleza (artículos 144, 5), y 203, 5)). En el artículo 203, 4), de la FWA se impone un examen de las «mejoras generales» de ese tipo de arreglos, pero este examen no es evaluado por ningún tercero antes de la celebración del convenio, ni tampoco existe ninguna obligación de presentar la celebración ese tipo de convenios a un tercero para su verificación. Además, el examen de las «mejoras generales», por definición, implica negociar los beneficios de algunas cláusulas (por ejemplo, las penalidades) para obtener otro beneficio (como por ejemplo, una tasa de remuneración horaria más elevada), lo que significa que cada condición individual relativa a un determinado beneficio deja de ser un umbral mínimo legislativo inamovible, y en cambio podrá ser objeto de negociación.

174. La organización querellante afirma que, especialmente en entornos no regulados por convenios sindicales, un empleador podría, en consecuencia, seguir utilizando su desproporcionado poder de negociación para concertar con los empleados acuerdos individuales que no se ajusten a los umbrales mínimos previstos en la legislación; más aun, tampoco se prohíbe la posibilidad de ofrecer estos «acuerdos de flexibilidad» como una condición para obtener el empleo. Si bien los acuerdos laborales de Australia («AWA») ya no figuran en la FWA, se proporciona a los empleadores una serie de medidas que les permite ofrecer a los potenciales empleados contratos individuales «de adhesión» que difieren del umbral mínimo legal. Incluso si alguno de tales arreglos contradice a un determinado laudo o convenio, ya que no supera el examen de las «mejoras generales», habida cuenta del carácter privado de la transacción, no existe ninguna garantía de que tal incumplimiento se dé alguna vez a conocer; a menos que se prohíba el ofrecimiento de contratos «de adhesión», no se estimulará la negociación colectiva, en violación del Convenio núm. 98, y los salarios mínimos podrán ser objeto de negociación.

Disposiciones que otorgan primacía a los convenios a nivel de empresa y restringen el nivel en el que pueden llevarse a cabo las negociaciones

175. La organización querellante señala que uno de los objetivos de la FWA, tal como se establece en el artículo 3, *f)*, consiste en lograr «productividad y equidad poniendo el acento en la negociación colectiva a nivel de empresa, respaldada por la simple obligación de negociar de buena fe y por normas claras que regulen las acciones colectivas». En el artículo 171 se privilegia, de manera similar, la negociación colectiva a nivel de empresa; en la FWA se establece, por ende, una clara preferencia a favor de la negociación a nivel de empresa, por sobre las negociaciones en otros niveles, en contravención al Convenio núm. 98. El privilegio del que goza la negociación a nivel de empresa también se refleja en el hecho de que, en virtud del artículo 413 de la FWA, las acciones colectivas en apoyo de los convenios que vinculen a varios empleadores no gozan de protección. Además, dado que el artículo 413 no protege las acciones colectivas en apoyo de los convenios que vinculen a varios empleadores, la aprobación de este tipo de convenios podría eventualmente denegarse en virtud de lo dispuesto en el artículo 186, 2), *b)*, en donde se establece que el «Fair Work Australia», organismo encargado de la aplicación de la FWA, podrá negarse a aprobar los acuerdos a menos que esté totalmente convencido de que nadie ha coaccionado, o ha amenazado con coaccionar, a alguno de los empleadores para

celebrar el convenio. La organización querellante señala que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 229 de la FWA, se prohíbe presentar ante el Fair Work Australia solicitudes para que se dicten órdenes que obliguen a llevar a cabo negociaciones en el marco de los convenios que vinculen a varios empleadores, salvo que se encuentre vigente una autorización de remuneración reducida respecto del convenio.

176. En cuanto a las negociaciones modelo, la organización querellante señala que los artículos 408 y 409 de la FWA excluyen de la esfera de las acciones autorizadas las acciones colectivas en apoyo de las negociaciones modelo y que, además, en virtud de lo establecido en el artículo 422 de la FWA, pueden solicitarse mandamientos judiciales contra las acciones en apoyo de negociaciones modelo, ya sea del Tribunal Federal o del Tribunal Federal de Magistrados.

Disposiciones que limitan el contenido de los convenios

177. La organización querellante señala que en la FWA se imponen restricciones respecto del contenido de los convenios colectivos, en violación del Convenio núm. 98. En el artículo 172 se establece que los convenios colectivos podrán incluir «cuestiones autorizadas», al tiempo que establece un examen de las «cuestiones referidas a la relación entre el empleador o empleadores y la organización u organizaciones de empleados» como la piedra angular para determinar si una cuestión está autorizada. La organización querellante sostiene que dicho examen no tornará admisibles las «cuestiones no sindicales» respecto de las cuales los trabajadores legítimamente podrían desear entablar negociaciones, y muy probablemente excluirá las siguientes cuestiones: condiciones relativas a las prácticas ambientales del empleador, los programas que reglamentan la composición de la fuerza de trabajo a fin de aumentar el número de mujeres, las cláusulas que establecen la contratación de un número mínimo de aprendices, o que un cierto número de aprendices deben proceder de las poblaciones indígenas de Australia, y las restricciones respecto de la proporción de contratistas que una empresa puede utilizar.

178. La organización querellante señala que en el artículo 194 se establecen diversas condiciones que hacen que un convenio sea considerado «ilegal» y que, en virtud del artículo 186, constituyen motivos suficientes para que el Fair Work Australia deniegue la aprobación de un determinado convenio. En el artículo 194 se prohíben además la estipulación de condiciones relativas a las cuotas de participación en la negociación de convenios colectivos, mientras que en el artículo 470 se prohíbe que el pago de los salarios correspondientes a los días de huelga sea objeto de negociación; estas disposiciones, además, prohíben la negociación de condiciones «mejores que los umbrales mínimos legales» en las siguientes esferas: 1) derecho de ingreso, 2) acciones colectivas, y 3) despido injustificado — al menos en lo que refiere a los períodos de prueba. La organización querellante añade que la negociación de asuntos no autorizados no está protegida por ley, está sujeta a las órdenes que pueda emitir el organismo Fair Work Australia y, en última instancia, a las órdenes y sanciones de los tribunales, y que las disposiciones de la FWA en materia de lucha contra la discriminación no se extienden a quien ha sido despedido o perjudicado de alguna otra manera por participar de acciones colectivas en apoyo de cuestiones no autorizadas.

Disposiciones por las que se imponen límites al derecho de los sindicalistas de ingresar al lugar de trabajo

179. Según la organización querellante, en los artículos 512 y 513 de la FWA se restringe el derecho de los representantes sindicales a ingresar a los lugares de trabajo a través de la imposición de un sistema de permisos administrados por el Fair Work Australia, en virtud del cual los permisos se expiden sobre la base de un examen «por el que se determina la

aptitud e idoneidad del solicitante». Por otra parte, en virtud del artículo 513, los representantes sindicales se enfrentan a la perspectiva de una prohibición de por vida para ingresar a los lugares de trabajo en caso de infracciones a las leyes en materia de relaciones laborales.

Disposiciones restrictivas del derecho de huelga

180. La organización querellante sostiene que en la FWA se restringe el derecho de huelga de varias maneras. La huelga en apoyo de los convenios que vinculan a varios empleadores y de las negociaciones modelo no están autorizadas, al igual que los boicots indirectos y las huelgas de solidaridad en general. Además, en el marco de la FWA, están prohibidas las acciones colectivas en apoyo de negociaciones relacionadas con cuestiones consideradas prohibidas.

181. Según la organización querellante, en los artículos 424 y 426 de la FWA se faculta a Fair Work Australia a suspender o poner fin a las acciones colectivas autorizadas que se realicen en apoyo de un proyecto de convenio de empresa si se considera que dicha acción ha representado, representa o podría representar una amenaza de daño importante a la economía, a una parte importante de ella, o a un tercero. Por otra parte, en virtud del artículo 423, el organismo Fair Work Australia podrá suspender o poner fin a toda acción colectiva autorizada que se inicie en apoyo de un proyecto de convenio colectivo, cuando exista una amenaza de daño económico considerable al empleador o a cualesquiera de los empleados que queden comprendidos en el convenio. La organización querellante alega que el artículo 423, en su redacción actual, tornaría ilícita toda acción colectiva eficaz — en contravención de los principios de libertad sindical. Además, en el artículo 431 se faculta al Ministro a poner fin a una huelga por medio de una declaración en dicho sentido, si el Ministro considera que la huelga en cuestión representa, o puede eventualmente representar, una amenaza de daño importante a la economía nacional, o un sector importante de la misma.

182. La organización querellante señala además que, en la parte 3-3, sección 8 de la FWA, figuran disposiciones que regulan los procedimientos de votación secreta para la convocatoria a una huelga. En las disposiciones contenidas en la parte 3-3 se establece la supresión de la autorización ante la ausencia de voto secreto (artículo 445), se exige el cumplimiento de «numerosas etapas» antes de poder llevar a cabo una votación (incisos B-C), y se dispone, a fin de que la acción colectiva pueda autorizarse, que se debe obtener la mayoría, no de los votos emitidos, sino de las personas con derecho a voto; por otra parte, la organización querellante continua alegando que esas disposiciones son excesivamente gravosas y complicadas y violan los principios de la libertad sindical. Por último, la organización querellante afirma que en el artículo 470 de la FWA se restringe la acción colectiva en apoyo del pago de los salarios correspondientes a los días de huelga.

183. Por último, la organización querellante afirma que en la parte 4-1 de la FWA, relativa a los recursos, se establecen fuertes sanciones por llevar a cabo acciones colectivas no autorizadas y ejercer los derechos emanados de los convenios pertinentes de la OIT. Los trabajadores y sus sindicatos continúan expuestos a: 1) órdenes del Fair Work Australia así como a penas y sanciones por su incumplimiento; 2) órdenes de los tribunales y su consiguiente ejecución, y 3) sanciones monetarias considerables. Estas sanciones, sostiene la organización querellante, constituyen restricciones indebidas a los derechos amparados por el principio de libertad sindical.

184. La organización querellante adjunta varios documentos en apoyo de su queja, entre los que figuran: una declaración de 22 de abril de 2009 del Sr. Dean Mighell, vicepresidente nacional de la división eléctrica de la organización querellante, referida a los efectos que las disposiciones del proyecto de ley de trabajo equitativo de 2008 y las anteriores

decisiones de las cortes y de los tribunales tuvieron sobre los sindicatos; documentos en donde se exponen las propuestas de modificación relativas al proyecto de ley de trabajo equitativo de 2008, antes de su adopción como ley; una copia del proyecto de ley de trabajo equitativo de 2009, y un resumen de varias decisiones pertinentes de las cortes y tribunales de Australia en las que se interpretan las disposiciones de la WRA de 1996, que fueron luego reproducidas en la FWA.

B. Respuesta del Gobierno

185. En su comunicación de 15 de enero de 2010, el Gobierno afirma que la FWA entró en vigor el 1.° de julio de 2009 pero no fue plenamente aplicable sino hasta el 1.° de enero de 2010, cuando las disposiciones relativas a los nuevos umbrales mínimos legales (denominados normas nacionales de empleo) y los laudos actualizados pudieron comenzar a aplicarse. El Gobierno afirma que asume seriamente sus compromisos en virtud de las normas internacionales del trabajo y que apoya firmemente a la OIT en su objetivo de promover el trabajo decente para todos y de mejorar las condiciones sociales y de trabajo. Al hacerlo, ha tratado de aplicar la firme convicción de que la protección digna y justa de los empleados puede, y en efecto debería, ser una característica de las economías modernas que se basan en los principios de la competencia y la prosperidad. La FWA constituye una expresión de este compromiso y, por lo tanto, se prestó la debida consideración a las obligaciones internacionales de Australia durante la redacción de la nueva legislación. El Gobierno confía en que la legislación da efecto a los compromisos asumidos por Australia en virtud de los convenios de la OIT que ha ratificado.

186. El Gobierno rechaza la afirmación de la organización querellante en el sentido de que la FWA es incompatible con las obligaciones de Australia en virtud de los Convenios de la OIT núms. 87 y 98, y que dicha ley contradice las opiniones consultivas de la OIT. Afirma que el nuevo sistema de relaciones en el lugar de trabajo establecido en virtud de la FWA, presupone un apartamiento intencional y sustantivo de los elementos fundamentales del régimen de elección del trabajo del anterior Gobierno, que habían sido objeto de críticas por la parte de la CEACR en los últimos años. Con la sanción de la FWA se han introducido importantes reformas en lo que atañe al lugar de trabajo, lo que sitúa a la negociación colectiva a nivel de empresa en el centro del sistema de relaciones en el lugar de trabajo y no limita la opción que tienen varios empleadores de negociar voluntariamente, y en forma conjunta, un acuerdo que vincule a varias empresas.

187. Según el Gobierno, con la FWA se amplía la serie de contenidos que pueden incluirse en los convenios de empresa y, en consecuencia, el alcance de las cuestiones que pueden ser objeto de acciones colectivas autorizadas. Los empleados seguirán teniendo el derecho a emprender acciones colectivas para apoyar o defender sus reclamaciones durante la negociación colectiva. Este derecho está equilibrado con reglas claras en torno a la adopción de medidas colectivas, incluido el requisito de una votación secreta a fin de que se conceda la autorización para llevar a cabo una acción colectiva, sobre la que no pesen amenazas de sanciones legales. Por último, a través de las disposiciones de la FWA relativas al derecho de ingreso se establece un equilibrio entre el derecho de los trabajadores a ser representados por su sindicato y el derecho de los empleadores de administrar sus empresas con las mínimas perturbaciones posibles.

188. El Gobierno declara que aprobó un amplio programa de consultas para todas las etapas de la formulación y la aplicación de la nueva legislación, cerciorándose de que los empleadores, lo sindicatos, los gobiernos estatales y territoriales así como la comunidad tuvieran la oportunidad de plantear y abordar sus inquietudes antes de que el proyecto de ley se debatiera en el Parlamento y se aprobara con modificaciones. Esa fue la consulta más amplia en materia de relaciones de trabajo que alguna vez se haya realizado en Australia. El objetivo principal de la nueva legislación es proporcionar un marco

equilibrado para el desarrollo de relaciones productivas y de cooperación en el lugar de trabajo, que promueva una economía próspera en el ámbito nacional así como la inclusión social de todos los australianos.

189. El Gobierno señala que en la FWA también se establecen dos nuevas instituciones independientes para investigar y aplicar la nueva legislación: 1) el Fair Work Australia es un tribunal independiente dirigido por un funcionario judicial con facultades para llevar a cabo una serie de funciones relacionadas con los laudos actualizados, los salarios mínimos, los convenios colectivos, las reclamaciones por despidos injustificados, las negociaciones de buena fe y las acciones colectivas, así como para ayudar a los empleados y a los empleadores a resolver los conflictos en el lugar de trabajo, y 2) la Defensoría del Trabajo Equitativo es un organismo independiente creado por ley. Sus funciones incluyen la promoción de relaciones de trabajo armoniosas, productivas y de cooperación, y la observancia de las legislación del Commonwealth en materia de relaciones en el lugar de trabajo, como por ejemplo, a través de inspecciones.

190. El Gobierno estima que gran parte de las preocupaciones expresadas por la organización querellante son de carácter técnico y no se refieren a las políticas de fondo. La organización querellante, al señalar disposiciones específicas del proyecto de ley, no reconoce el contenido, el propósito ni las repercusiones de la nueva legislación en su conjunto, ni la reforma histórica que ésta representa en Australia. También es importante señalar que se está en las fases iniciales de aplicación de la FWA, y que el Gobierno seguirá de cerca la evolución de su aplicación para asegurarse de que se ajuste a los propósitos de las políticas señaladas en este informe.

191. El Gobierno expresa que las afirmaciones de la organización querellante en el sentido de que la FWA permite que se celebren acuerdos individuales «de adhesión» y que los sindicatos ya no desempeñan función alguna en el proceso de negociación colectiva, constituye una tergiversación de la legislación. Según lo dispuesto por la legislación de transición que entró en vigor en marzo de 2008, no podrían establecerse nuevos laudos laborales de Australia (Australia Workplace Awards «AWA») en virtud de la nueva ley federal en materia de relaciones laborales. En determinadas circunstancias, podrían celebrarse contratos transitorios de servicios (ITEA) en caso de aprobar el examen de «no discriminación» respecto del correspondiente laudo o acuerdo colectivo que hubiese sido aplicable. En otras palabras, los ITEA no se pueden utilizar como un mecanismo para socavar la negociación colectiva y, en todo caso, sólo se podían celebrar hasta el 31 de diciembre de 2009. Asimismo, en la sección de la FWA relativa a las protecciones generales se prohíbe que los empleadores tomen «acciones lesivas» en contra de un empleado en relación con la celebración o conclusión de un acuerdo individual de flexibilidad. En la FWA se prevén sanciones para los empleadores que coaccionen o ejerzan influencia indebida a fin de obligar a un empleado a celebrar un acuerdo individual de flexibilidad (artículos 343 y 344). Del mismo modo, un empleado puede iniciar una acción solicitando se le otorgue una indemnización y se apliquen sanciones por el incumplimiento de un convenio de empresa o de un laudo en caso de que un acuerdo individual de flexibilidad perjudique a un empleado.

192. Según el Gobierno, en la FWA no se prevé ningún tipo de acuerdo legal de carácter individual. De hecho, la FWA preconiza, los siguientes objetivos: «velar por que la red de seguridad de salarios y de condiciones mínimas equitativas, pertinentes y aplicables ya no puedan socavarse mediante la celebración de acuerdos legales de carácter individual de ningún tipo, habida cuenta de que tales acuerdos no podrán formar parte de un sistema de relaciones equitativas en el lugar de trabajo». En la FWA también se sitúa a la negociación colectiva a nivel de empresa en el centro de su nuevo sistema de relaciones en el lugar de trabajo y se reconocen los derechos legítimos de los trabajadores a ser representados en el lugar de trabajo y a entablar negociaciones colectivas, incluso mediante el establecimiento

de nuevas prescripciones en materia de negociación de buena fe. Por otra parte, en la FWA se permite que los empleadores individuales y los trabajadores negocien acuerdos que se adapten mejor a sus circunstancias particulares y a su lugar de trabajo (tales como los arreglos que armonizan con las obligaciones familiares) a través de acuerdos de flexibilidad de carácter individual, pero estos son sustancialmente diferentes a los acuerdos legales de carácter individual (AWA) del Gobierno anterior. En particular, tales acuerdos no pueden convertirse en una condición para obtener el empleo, se limitan a determinadas cuestiones, cualesquiera de las partes puede rescindirlos con 28 días de preaviso y, sobre todo, no pueden menoscabar las condiciones de la red de seguridad establecidas por laudo ni las disposiciones de un convenio colectivo, por cuanto un empleado debe recibir, en virtud de dicho acuerdo, una «mejora general». Además, en la FWA no se limita la capacidad de los sindicatos para participar en el proceso de negociación colectiva. De hecho, permite reconocer automáticamente a los sindicatos como representantes en las negociaciones de sus miembros en el lugar de trabajo, incorporarlos a los convenios colectivos en aquellos lugares de trabajo donde tengan afiliados, y reclamar una reparación si los empleadores se niegan a negociar con ellos de buena fe.

193. El Gobierno señala que si bien en la FWA se elimina la distinción entre los convenios sindicales y los convenios en los que no participan los sindicatos, de ninguna manera limita la capacidad de los sindicatos de participar en el proceso de negociación colectiva. Por el contrario, en la FWA se refuerza el derecho fundamental de los trabajadores a que los represente un sindicato en el proceso de negociación colectiva. Al comenzar la negociación, los empleadores deben notificar a los empleados que tienen este derecho, y los representantes en la negociación (incluidos los empleadores) tienen la obligación de cumplir con las prescripciones en materia de negociación de buena fe (artículo 228), que incluye la obligación de reconocer y negociar con los representantes en la negociación. El organismo Fair Work Australia tiene la facultad de dictar órdenes en materia de negociación si no se observan las prescripciones relativas a la buena fe que debe primar en las negociaciones.

194. En cuanto a la alegación de la organización querellante en el sentido de que en la FWA se establece una preferencia por la negociación a nivel de empresa por sobre los acuerdos que vinculen a varios empleadores al impedir que las partes puedan elegir el nivel en el cual desean negociar, al no prever una acción colectiva autorizada en apoyo de acuerdos que vinculen a varios empleadores o en apoyo de «negociaciones modelo» y al no proteger a los empleados que participen en negociaciones relativas a acuerdos que vinculen a varios empleadores, el Gobierno declara que en la FWA se sitúa a la negociación colectiva a nivel de empresa en el centro del sistema de relaciones en el lugar de trabajo y también se contempla específicamente la posibilidad de que varios empleadores negocien voluntariamente y en conjunto, un acuerdo que vincule a varias empresas. La FWA suprime el requisito previsto en la legislación anterior, que establecía que los empleadores debían solicitar una autorización previa para entablar negociaciones de manera conjunta. Por otra parte, los empleadores individuales y aquellos que tengan un interés único, tales como los empleadores constituidos por sociedades vinculadas, o que participan de una empresa conjunta, como por ejemplo las franquicias, ahora también pueden negociar en forma conjunta un convenio para una sola empresa con sus empleados. En este caso, se podrá realizar una acción colectiva autorizada. En la FWA también se incorporan disposiciones para ayudar a los empleados que perciben una baja remuneración, y a sus empleadores, a acceder a los beneficios de la negociación colectiva a través de una negociación facilitada que comprenda a varios empleadores; esta modalidad especial de negociación facilitada que abarca a varios empleadores para los trabajadores que reciben bajos salarios ha sido concebida para ayudar a los trabajadores que no han podido acceder a los beneficios de la negociación en el pasado.

195. Sin embargo, para asegurarse de que una negociación que abarque a varios empleadores siga siendo voluntaria, el Gobierno señala que la acción colectiva autorizada no está disponible en apoyo de reclamaciones de un acuerdo que vincule a varios empleadores; asimismo, que en el marco de la FWA, las medidas que se adopten en apoyo de una «negociación modelo» no se consideran acciones colectivas autorizadas (es decir, no podrá ser objeto de acciones judiciales, tales como las reclamaciones por responsabilidad extracontractual o contractual). Sin embargo, la presentación de reclamaciones comunes en múltiples lugares de trabajo no se considerará como negociación modelo, a condición de que el representante en la negociación esté realmente tratando de alcanzar un acuerdo y que esté dispuesto a negociar los reclamos en cada empresa (artículo 412, 2)).

196. En cuanto a los alegatos relativos a las restricciones sobre el contenido de los convenios colectivos, el Gobierno sostiene que en la FWA se amplía el conjunto de materias que pueden incluirse en los convenios colectivos, en contraste con las leyes del Gobierno anterior en materia de relaciones en el lugar de trabajo. Por ejemplo, se permite incorporar en los acuerdos de empresa estipulaciones sobre la licencia remunerada para asistir a reuniones sindicales o de formación, los requisitos para que un empleador pueda consultar con los sindicatos acerca de cambios importantes en el lugar de trabajo y de la facultad de los sindicatos para participar en los procedimientos de solución de controversias; estipulaciones éstas que la legislación anterior no permitía. En la FWA se establece que en los convenios colectivos se pueden abordar temas tales como las «cuestiones relativas a la relación de trabajo», entre ellas: las cuestiones relativas a la relación entre el empleador y sus trabajadores, las relativas a la relación entre el empleador y la organización u organizaciones a la o las que esté afiliado el empleado que quede comprendido en el acuerdo; las deducciones de los salarios por cualquier concepto que haya sido autorizado por un empleado, y la forma en que el acuerdo se aplicará. El Gobierno afirma que este es un parámetro adecuado, que garantiza que en los convenios se abordarán cuestiones que estén relacionadas con el trabajo realizado y con los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo.

197. En cuanto a los alegatos relacionados con la limitación a las negociaciones sobre el pago de los salarios correspondientes a los días de huelga, el Gobierno declara que, de conformidad con la norma general de derecho común que establece que los empleados no tienen derecho a recibir el pago de servicios de empleo que no realizan, es ilícito que un empleador pague, o que un empleado exija o solicite, el salario correspondiente a los días de huelga. Sin embargo, en la FWA se ofrece a los empleadores alternativas más justas y más proporcionadas que la legislación anterior para responder a las acciones colectivas de los empleados. En el nuevo sistema de relaciones en el lugar de trabajo se establece una distinción entre los pagos retenidos durante los períodos de acciones colectivas autorizadas y de acciones colectivas no autorizadas, como también se incorporan normas especiales relativas a las prohibiciones parciales de trabajo autorizadas. Cuando se lleva a cabo una huelga autorizada, ya no habrá una deducción mínima obligatoria de cuatro horas (lo que se conocía en el anterior sistema de relaciones laborales como «la regla de las cuatro horas»). El empleador sólo tiene que descontar el pago del período efectivo que duró la huelga realizada por el empleado. La «regla de las cuatro horas» sigue aplicándose a las acciones colectivas no autorizadas, en reconocimiento del hecho de que las huelgas repentinas y las prohibiciones pueden tener efectos graves y perjudiciales para las empresas. En el caso de las acciones colectivas no autorizadas que tengan una duración inferior a las cuatro horas, los empleadores deberán retener el pago de cuatro horas. En el caso de las acciones colectivas no autorizadas que superen las cuatro horas, se retiene el pago correspondiente a la duración de la acción. Una deducción mínima obligatoria del pago actúa como un desincentivo para realizar acciones colectivas no autorizadas.

198. En la FWA también se incorporaron otras opciones para lograr una mayor proporcionalidad y equidad en la gestión y en las respuestas a las acciones colectivas autorizadas que se adopten en la forma de prohibiciones parciales de trabajo. Luego de la notificación respectiva, los empleadores podrán deducir de los salarios la suma proporcional a las funciones que no se estén llevando a cabo. El Fair Work Australia es competente para resolver cualquier controversia relacionada con el monto de los salarios que un empleador propone deducir. Anteriormente, se considera que todo pago de salarios en caso de que se hubiese producido cualquier forma de prohibición de trabajo (sin importar su magnitud) constituía un pago ilegal de los salarios correspondientes a los días de huelga. El Gobierno estima que las disposiciones de la FWA en las que se regula el pago de los salarios correspondientes a los días de huelga son razonables y apropiadas para las condiciones de Australia y que no establecen restricciones indebidas a la libertad sindical. El Gobierno velará cuidadosamente por la aplicación de las disposiciones a fin de garantizar que se cumpla su propósito.

199. En lo referente a los alegatos de restricciones al derecho de ingreso a los lugares de trabajo, el Gobierno declara que en la FWA se permite a los sindicatos ingresar a los lugares de trabajo para investigar posibles infracciones a la ley, a un laudo, a un convenio o a las normas jurídicas en materia de salud y seguridad en el trabajo y para hacer gestiones ante los afiliados (o los empleados que reúnen las condiciones para ser afiliados) del sindicato. En el caso del derecho de ingreso a los efectos de hacer gestiones, se suprimió el requisito de que los trabajadores debían estar comprendidos en un laudo o acuerdo que vinculase al sindicato; ya no es necesario que el sindicato esté de hecho comprendido en un instrumento aplicable en la empresa. Además, no existen restricciones sobre las cuestiones respecto de las cuales se pueden hacer gestiones. Por otra parte, si bien el empleador puede determinar la ubicación de las instalaciones para que se lleven a cabo las gestiones, actualmente en la FWA se provee una orientación sobre lo que podría considerarse una ubicación poco razonable.

200. Según el Gobierno, las disposiciones de la FWA aseguran que sólo «las personas aptas e idóneas» podrán tener el derecho a obtener un permiso de ingreso. Los factores que deben considerarse al tomar esta determinación figuran en el artículo 513, entre ellos, cabe citar el hecho de saber si el funcionario tiene condenas anteriores en virtud de la legislación laboral o por determinados delitos penales. Es importante destacar que, teniendo en cuenta el carácter vulnerable de la industria, en la FWA también se establecen nuevas disposiciones relativas al derecho de ingreso redactadas específicamente para que puedan aplicarse a los trabajadores a domicilio de la industria textil, del vestido y el calzado (TCF). Conforme a estas disposiciones, el titular del permiso puede ingresar a los locales para inspeccionar los documentos que guarden relación con una supuesta violación que afecte a los trabajadores a domicilio de la TCF, aun cuando los trabajadores a domicilio de la TCF no trabajen en los locales en donde se encuentran los documentos. Además, no se requiere un preaviso de ingreso cuando los titulares del permiso ingresan a los locales para investigar presuntas infracciones que afecten a los trabajadores a domicilio de la TCF. El Gobierno considera que con el nuevo sistema se reconoce adecuadamente el derecho de los trabajadores a reunirse con los representantes de su sindicato en su lugar de trabajo, al tiempo que se evitan también comportamientos irracionales.

201. Respecto de los alegatos relativos a las limitaciones a los boicots indirectos y a las huelgas de solidaridad, el Gobierno declara que la mención que hizo la organización querellante de la restricción establecida en el artículo 438 parece que se refiere a la ley anterior, la denominada WRA, en la que se establecía que no se autorizaba ninguna acción colectiva que se dispusiese «de concierto» con «personas no autorizadas». Esta disposición no se encuentra en la FWA: por el contrario, en esa ley se establece actualmente que la acción colectiva está autorizada si la organiza o la encabeza un representante en la negociación de

un empleado comprendido en el convenio, o los empleados indicados, en una orden de votación respecto de una acción autorizada.

202. Los boicots indirectos siguen siendo regulados por la Ley de Prácticas Comerciales. En sus disposiciones se prohíbe que una persona incurra en una conducta con una segunda persona que dificulte o que impida a una tercera persona (que no es empleador de la primera o de la segunda persona) la entrega o la recepción de bienes y servicios por parte de una cuarta persona (que tampoco es empleador de la primera o la segunda persona) y que tenga el efecto de ocasionar una pérdida o un daño considerables a la actividad de la cuarta persona (artículo 45D), o que tenga el efecto de causar una merma importante de la competencia en cualquier mercado (artículo 45DA) y que también prohíba a una persona incurrir en una conducta con una segunda persona que impida o dificulte sustancialmente a una tercera persona (que no es empleador de la primera persona) participar en el comercio (artículo 45DB). Sin embargo, en el artículo 45DD de la Ley de Prácticas de Comercio se establece que una persona no infringe los artículos 45D-45DB si el propósito principal de su conducta está esencialmente relacionado con la remuneración, las condiciones de empleo, las horas de trabajo o las condiciones de trabajo de esa persona o de otro empleado, también empleado de su empleador.

203. En lo que se refiere a las limitaciones al derecho de huelga durante la vigencia de un acuerdo, el Gobierno indica que no resulta adecuado que una acción colectiva autorizada pueda llevarse a cabo durante la vigencia de un acuerdo por cuanto una vez que las partes han firmado un convenio de empresa, deberían atenerse a los términos de ese acuerdo. El Gobierno considera que se trata de un requisito razonable, teniendo en cuenta que el nuevo acuerdo y marco de negociación establecidos de la FWA facilita la concertación de acuerdos de empresa equitativos y razonables. Ello se logra, por ejemplo, al permitir que los empleados sean representados en la negociación y al exigírseles a las partes que negocien de buena fe. Además, el Fair Work Australia sólo aprobará un acuerdo si considera que ha sido realmente aceptado por las partes y que resiste el análisis de las «mejoras generales» respecto de la nueva red de seguridad. Además, los acuerdos de empresa deben incluir una condición en el acuerdo que obligue a los empleadores a consultar a los trabajadores respecto de cualquier cambio importante que deba realizarse en el lugar de trabajo y que permita la representación de los trabajadores.

204. En cuanto a las prohibiciones de la acción colectiva por razones de daño económico, el Gobierno señala que los umbrales para la suspensión y/o conclusión de la acción colectiva autorizada son lo suficientemente elevados e imponen un adecuado equilibrio entre los derechos de los empleados a llevar a cabo acciones autorizadas y la necesidad de proteger el interés público garantizando la estabilidad económica. En la FWA no se prohíben las acciones colectivas que signifiquen una amenaza para los negocios o el comercio. En la FWA se dispone la suspensión o la terminación de acciones colectivas autorizadas sólo en muy limitadas circunstancias. Solo cuando Fair Work Australia está convencido de que la acción colectiva autorizada está causando, o amenaza con causar un daño importante a la economía australiana, o a una parte importante de ella, o que pone en peligro la vida, la seguridad o la salud o el bienestar de la población, o parte de ella, debe suspender o cancelar la acción colectiva autorizada.

205. Sujeto a ciertas condiciones, el Fair Work Australia debe suspender por un período de tiempo la acción colectiva autorizada si está convencido de que ésta está incidiendo negativamente sobre los participantes en la negociación y amenaza con causar un daño importante a un tercero. El Fair Work Australia también debe convencerse de que la suspensión de la acción colectiva es adecuada, al evaluar si la suspensión sería contraria al interés público así como a todas las demás circunstancias relevantes. El daño a los terceros debe ser importante, vale decir, de una entidad tal que supere al mero hecho de sufrir una pérdida, inconveniencia o demora. Esto puede ocurrir, por ejemplo, cuando la acción

colectiva que se lleva adelante en un sector afecte considerablemente a otra empresa, a tal punto que la otra empresa corra el riesgo de incurrir en insolvencia. El Fair Work Australia también tiene la facultad de suspender o de dar por concluida la acción colectiva autorizada cuando esté causando daños económicos importantes a las propias partes. Una vez más, dicho organismo deberá evaluar cuestiones tales como el origen, la naturaleza y la magnitud del daño sufrido, o que se pudiera sufrir, la probabilidad de que se cause o de que se continúe causando el daño y la capacidad de la persona para afrontar ese daño. Si la acción está amenazando con causar un daño económico importante, el Fair Work Australia debe estar convencido de que el daño es inminente.

206. El Gobierno señala que el Fair Work Australia también debe suspender la acción colectiva autorizada en aquellos casos en que estime que es apropiado un «período de reflexión» y que el mismo permitirá resolver las cuestiones objeto de controversia. Dicho organismo está obligado a tomar en cuenta una serie de cuestiones, como por ejemplo, evaluar si la suspensión redundaría en beneficio de los representantes en la negociación del acuerdo, la duración de la acción colectiva autorizada, y si la suspensión sería contraria al interés público o contraria a los objetivos de la ley.

207. Por otra parte, cuando se ponga fin a una acción colectiva con fundamento en que la acción estaba causando, o que amenazaba con causar, un daño económico importante al empleador y a los empleados, o en que la acción estaba poniendo en peligro la vida, la seguridad o la salud o el bienestar de la población, o de una parte de ella, o que estaba causando un daño importante a la economía australiana, o a una parte importante de ella, el Fair Work Australia debe, luego de un período de negociación de 21 días, dictar una resolución en materia de relaciones en el lugar de trabajo (es decir, arbitrar una solución de la cuestiones que aún están en disputa al final del período de negociación). Si todos los representantes de la negociación solicitan en forma conjunta la ampliación del plazo de negociación, el Fair Work Australia debe extender el período de negociación a 42 días. Este organismo podrá seguir haciendo uso de sus atribuciones para ayudar a los representantes en la negociación a alcanzar un acuerdo durante el período de negociación. El Gobierno está firmemente convencido de que los umbrales establecidos por la FWA para suspender o concluir una acción colectiva autorizada en cada uno de estos casos son lo suficientemente elevados como para equilibrar los derechos de los trabajadores a realizar acciones colectivas en búsqueda de un acuerdo y la responsabilidad que le incumbe al Gobierno de proteger la economía nacional, la seguridad, la salud y el bienestar de la población y los intereses legítimos de las demás partes afectadas.

208. En cuanto a las restricciones al derecho de huelga mediante la imposición del arbitraje obligatorio por el Ministro, el Gobierno declara que los umbrales para que el Ministro proceda a emitir una declaración de ese tipo son lo suficientemente elevados cuando se equilibra con los derechos de los empleados a adoptar una acción colectiva autorizada en el marco de la FWA. Es importante destacar que, en virtud de estas disposiciones, el daño a la economía debe reputarse importante y de carácter más grave que una simple pérdida, inconveniencia o demora. El Ministro de Empleo y Relaciones Laborales ha afirmado recientemente que intervendría en conflictos de trabajo sólo como último recurso, teniendo en cuenta también que el resultado de la intervención ministerial sería un arbitraje por parte del Fair Work Australia. La facultad del Ministro para emitir tal declaración también se encontraba en la WRA y, hasta la fecha, nunca ha sido ejercida.

209. En cuanto a los alegatos relativos a las disposiciones establecidas en la FWA sobre la votación secreta de la huelga, el Gobierno señala que se concibieron para que fuesen equitativas y que se han simplificado en comparación con las leyes de trabajo anteriores. El propósito de tales disposiciones no es frustrar o dilatar la adopción de una acción colectiva. Las votaciones respecto de acciones protegidas garantizan que los empleados que reúnan las condiciones para votar sean libres de decidir si aprueban o no una huelga. Se trata de un

simple mecanismo destinado a garantizar un proceso democrático para determinar los puntos de vista de los empleados acerca de la adopción de acciones colectivas autorizadas, cuya evolución es seguida de cerca por parte del Gobierno. En la FWA también se prevé que los empleados pueden llevar a cabo acciones colectivas autorizadas en respuesta a las acciones colectivas adoptadas por los empleadores, sin la necesidad de una votación secreta.

210. El Gobierno declara que, en esta primera etapa, las disposiciones referidas a la votación de las acciones autorizadas establecidas en la FWA en general están funcionando según lo previsto. Sobre la base de los datos correspondientes a los primeros seis meses de la aplicación de la FWA, de las 615 solicitudes de votación sobre acciones autorizadas presentadas, el Fair Work Australia ha emitido 529 órdenes de votación de acciones autorizadas, es decir, el 86 por ciento de las solicitudes se resolvieron satisfactoriamente. Entre el resto de solicitudes figuran aquellas que se rechazaron por razones tales como la inobservancia de los requisitos para llevar a cabo la votación de una acción autorizada o por errores técnicos así como aquellas solicitudes retiradas por razones tales como el hecho de que los representantes habían alcanzado un acuerdo. En esta etapa, la opinión del Gobierno es que las partes están poniendo a prueba los parámetros fijados por las nuevas leyes y que, con el transcurso del tiempo, el porcentaje de concesión de solicitudes de votación respecto de acciones autorizadas debería aumentar a medida que las decisiones del Fair Work Australia formen un cuerpo jurisprudencial en torno del significado que debe dársele al concepto de intentos genuinos por alcanzar un acuerdo, un requisito fundamental para expedir una orden de permiso de votación respecto de una acción autorizada.

211. El Gobierno afirma que las demoras innecesarias en el proceso de votación se han reducido al mínimo, habida cuenta de que las decisiones respecto de las solicitudes de votaciones autorizadas se están adoptando, en la medida de lo posible, dentro de los dos días de su presentación. El análisis de las 105 solicitudes de votaciones autorizadas que se presentaron en septiembre de 2009, y respecto de las cuales se programaron audiencias ante el Fair Work Australia, indica que respecto de 84 solicitudes la audiencia se realizó al cabo de dos días de su presentación, en otros 17 casos la audiencia se celebró a los tres días, dos casos al cuarto día, un caso al quinto y otro al sexto día. El Gobierno agrega que seguirá de cerca la evolución de la aplicación de las disposiciones tendientes a garantizar que las disposiciones referidas a la votación secreta se apliquen ajustándose a la finalidad con la que fueron concebidas.

212. Por último, en lo que se refiere a las alegaciones de la organización querellante relativas a las severas sanciones previstas para quienes participen en acciones colectivas no autorizadas, el Gobierno declara que es necesario establecer medidas disuasorias apropiadas, incluida la imposición de sanciones pecuniarias, contra las personas que lleven a cabo acciones colectivas no autorizadas. El Tribunal Federal conserva la facultad discrecional para determinar cuál es el grado de sanción apropiado, tomando en consideración las circunstancias de cada caso.

C. Conclusiones del Comité

213. *El Comité toma nota de que el presente caso se refiere a alegatos de violaciones de la libertad sindical contenidas en la FWA, en particular a las restricciones al derecho a la negociación colectiva y al derecho de huelga.*

214. *El Comité toma nota, en primer lugar, del alegato de la organización querellante según el cual en la FWA se menoscaba la negociación colectiva permitiendo a un empleador negociar directamente con un empleado, o futuro empleado, condiciones que difieren del acuerdo de empresa aplicable. El Comité toma nota asimismo de la indicación del*

Gobierno según la cual, en la FWA, no se prevé ningún tipo de acuerdo legal de carácter individual, sino que, por el contrario, la ley prevé como uno de sus objetivos el «velar por que la red de seguridad de salarios y de condiciones mínimas equitativas, pertinentes y aplicables ya no puedan socavarse mediante la celebración de acuerdos legales de carácter individual de ningún tipo, habida cuenta de que tales acuerdos no podrán formar parte de un sistema de relaciones equitativas en el lugar de trabajo». Además, según el Gobierno, los acuerdos individuales de flexibilidad no pueden socavar las condiciones fijadas por la red de seguridad de un laudo o las disposiciones de un convenio colectivo, por cuanto un empleado debe recibir «mejoras generales» en virtud del acuerdo. El Comité toma nota además de que en el artículo 202, 3), se establece que un acuerdo de flexibilidad individual celebrado en virtud de una cláusula de flexibilidad establecida en un convenio de empresa no modifica los efectos del convenio en relación con el empleador, ni respecto de cualquier otro empleado, y no tiene ningún otro efecto más que como una cláusula del acuerdo. Observando que las disposiciones relativas a los acuerdos individuales de flexibilidad han sido cuidadosamente redactadas, y que según el Gobierno no menoscaban los convenios colectivos, dado que su impacto depende en gran medida de su aplicación por parte del Fair Work Australia, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la aplicación práctica de las disposiciones relativas a los acuerdos individuales de flexibilidad.

215. *En cuanto a los alegatos de la organización querellante en el sentido de que en la FWA se permite a los empleadores celebrar acuerdos directamente con los empleados, aun cuando exista un sindicato, el Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual en la FWA se refuerza el derecho fundamental de los trabajadores a estar representados en las negociaciones por un sindicato; los empleadores deben notificar a los empleados que tienen este derecho al dar inicio a las negociaciones y que, en virtud del artículo 228, los representantes en la negociación, incluidos los empleadores, tienen la obligación de cumplir con las prescripciones relativas a la negociación de buena fe. Con respecto a esta cuestión, el Comité indica además que en el artículo 172 se establece que en el caso de los acuerdos relativos a una «empresa cuya reciente constitución sea incuestionable», los empleadores deberán celebrar los convenios con una o varias organizaciones de trabajadores; por otra parte, en el artículo 173 se establece que un empleador que quedare comprendido en una propuesta de convenio de empresa deberá adoptar todas las medidas razonables para notificar a cada uno de los empleados a los que se aplicará el convenio su derecho a ser representado por un representante en la negociación.*

216. *No obstante, el Comité observa asimismo, que en el artículo 172 podría ponerse a los empleados y a las organizaciones de trabajadores en pie de igualdad con respecto a la celebración de acuerdos que no sean acuerdos relativos a una «empresa cuya reciente constitución sea incuestionable» — con independencia de que exista o no una organización de trabajadores. Recordando que la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), pone énfasis en el papel de las organizaciones de trabajadores en tanto que parte en la negociación colectiva, y que la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2066, párrafo 945], el Comité pide al Gobierno que garantice el respeto de este principio y que proporcione información detallada sobre la aplicación práctica del artículo 172 de la FWA, a fin de poder determinar el impacto de esta disposición en la promoción de las negociaciones entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores.*

217. *El Comité toma nota de los alegatos de la organización querellante, según los cuales en virtud de los objetivos establecidos en la FWA, y de varias de sus disposiciones, se establece así una clara preferencia por la negociación a nivel de empresa, por sobre las negociaciones en otros niveles, — particularmente sobre las negociaciones que incluyen a varios empleadores y sobre las «negociaciones modelo». A este respecto, el Comité toma nota de que uno de los objetos de la FWA, tal como se establece en el artículo 3, f), es el logro de «productividad y equidad poniendo el acento en la negociación colectiva a nivel de empresa, respaldada por la simple obligación de negociar de buena fe y por normas claras que regulen las acciones colectivas». De manera similar, uno de los objetos indicados en la partes 2-4 de la FWA, que se refiere a los acuerdos de empresa, es «proporcionar un marco simple, flexible y equitativo que permita la negociación colectiva de buena fe, especialmente a nivel de empresa, para los acuerdos de empresa que ofrezcan beneficios a la productividad» (artículo 171, a)). Además, el Comité toma nota de que en el artículo 186, 2), ii), de la FWA se exige, respecto de un acuerdo que vincule a varios empleadores, que el Fair Work Australia esté convencido de que el empleador o empleadores en cuestión no fueron «obligados» a celebrar el convenio, y de que en el artículo 229, 2), se prohíben las solicitudes de órdenes de negociación respecto de los convenios que vinculen a varios empleadores, salvo que se encuentre vigente una autorización de remuneración reducida respecto del convenio aplicable.*

218. *Asimismo, el Comité observa que la acción colectiva que se adopta con la finalidad de promover una negociación que vincula a varios empleadores, o una «negociación modelo», queda excluida de la definición de acción colectiva autorizada, en virtud de lo dispuesto en los artículos 408-413 de la FWA: en el artículo 409, 4), se establece que para que una reclamación de acción por parte de los empleados, a cargo de un representante en la negociación, pueda considerarse que constituye una acción colectiva autorizada, el representante en la negociación no debe estar participando en una negociación modelo en relación con el proyecto de acuerdo, salvo que, conforme a lo estipulado en el artículo 412, 2), el representante en la negociación esté «realmente intentando llegar a un acuerdo con el empleador», y en el artículo 413, en donde se establecen los requisitos comunes que deben reunir las acciones colectivas para poder adquirir la condición de autorizadas, se establece que la acción colectiva no debe referirse a una propuesta de acuerdo de empresa que sea un acuerdo relativo a una «empresa cuya reciente constitución sea incuestionable» o a un acuerdo que vincule a varios empleadores (inciso 2). El Comité toma nota además de que en el artículo 409, 1), b), al limitarse las reclamaciones de acciones autorizadas que puedan llevar adelante los empleados a aquellas dirigidas «contra un empleador que quedará vinculado por el acuerdo», parecerían excluirse del ámbito de las acciones colectivas autorizadas a las huelgas de solidaridad y los boicots generales indirectos.*

219. *El Comité toma nota de las indicaciones del Gobierno respecto de las negociaciones que vinculan a varios empleadores, particularmente que en la FWA se sitúa a la negociación colectiva a nivel de empresa en el centro del sistema de relaciones laborales, y que la negociación con varios empleadores se facilita a través de: 1) la eliminación del requisito previsto en la legislación anterior, referido a la obligación de los empleadores de solicitar una autorización previa antes de negociar en forma conjunta, y 2) la facilitación de la negociación con varios empleadores en las industrias de salarios bajos. No obstante, el Gobierno también confirma que, para garantizar el carácter voluntario de la negociación con varios empleadores, no está permitido ejercer una acción colectiva autorizada en apoyo de reclamaciones de un acuerdo con varios empleadores, o en apoyo de «negociaciones modelo» — aunque, en virtud de lo dispuesto en el artículo 412, 2), la presentación de reclamaciones comunes en varios lugares de trabajo no se considerará como «negociación modelo», a condición de que el representante en la negociación esté realmente tratando de alcanzar un acuerdo y que esté dispuesto a negociar esos reclamos en cada empresa.*

220. *Con respecto a estas cuestiones, el Comité recuerda que, en base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa de trabajo. Además, los trabajadores y sus organizaciones deberían poder recurrir a acciones colectivas (huelgas) para que los contratos (colectivos) de empleo vinculen a varios empleadores [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 988 y 540]. El Comité recuerda además que en un caso anterior referido a Australia, y con referencia a la Ley para la Mejora de la Industria de la Construcción de 2005, ya había adoptado conclusiones observando que la prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva y los trabajadores deberían poder recurrir a tales acciones a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen [véase 320.º informe, caso núm. 2326, párrafo 445]. En vista de lo anterior, el Comité considera que en los incisos 1), b) y 4) del artículo 409 y en el artículo 413, 2), al excluirse las huelgas de solidaridad, el boicot de solidaridad y las acciones colectivas en apoyo de los acuerdos con varias empresas del alcance de la acción colectiva autorizada, se podría afectar negativamente el derecho de las organizaciones a procurar celebrar y negociar convenios con varios empleadores, como asimismo también se restringiría indebidamente el derecho de huelga. Teniendo en cuenta las conclusiones alcanzadas sobre estas cuestiones en casos anteriores relativos a Australia, el Comité pide al Gobierno que revise estos artículos, en consulta plena con los interlocutores sociales interesados.*

221. *El Comité observa que el artículo 409 también contiene otras restricciones al derecho de huelga. En el artículo 409, 1), a), se establece que la acción colectiva se autorizará sólo en la medida en que se «organice o emprenda con el propósito de apoyar o promover reclamaciones relativas al acuerdo que solamente se refieran, o que razonablemente se crea que sólo se refieren, a cuestiones autorizadas». (Las cuestiones autorizadas se definen en el artículo 172, 1), como aquellas cuestiones relativas a: 1) la relación entre el empleador o empleadores, y los empleados o la organización u organizaciones de empleados que quedarán vinculados por el convenio; 2) las deducciones de salarios por los conceptos autorizados por un empleado que contemplará el convenio, y 3) cómo se aplicará el convenio.) Además, el artículo 409, 3), excluye del ámbito de las acciones autorizadas las acciones colectivas en apoyo de la inclusión de condiciones «ilegales», incluidas las condiciones relativas a: la extensión de las prestaciones por despido injustificado a aquellos trabajadores que aún no han alcanzado el plazo legal de empleo, el pago de los salarios correspondientes a los días de huelga, el pago de tasas de negociación a un sindicato, y la concesión a un sindicato de un derecho de ingreso a los fines de ejercer funciones de observancia diferentes o superiores a las establecidas en la ley.*

222. *Por otra parte, el Comité observa que existen otras disposiciones de la FWA en las que se prevé la suspensión o la terminación de la acción colectiva autorizada si: 1) causa, o podría causar, un daño económico importante (artículo 423), y 2) ha representado, representa o podría representar una amenaza de daño importante a la economía o a una parte importante de ella (artículo 424, 1), d)). Además en el artículo 431 se faculta al Ministro a poner fin a una acción colectiva autorizada que se lleve a cabo en apoyo de una propuesta de convenio en caso de daño importante a la economía o a una parte de ella, y en el artículo 426 se establece que el Fair Work Australia debe suspender o dar por finalizadas las acciones colectivas que amenacen con provocar un daño importante a un tercero. El Comité observa, por último, que en el artículo 417 se prohíben las acciones colectivas iniciadas antes de la fecha nominal de expiración de un convenio.*

223. *Con respecto a estas disposiciones, el Comité toma nota de que según el Gobierno: 1) los umbrales para la suspensión y/o terminación de la acción colectiva autorizada son lo suficientemente elevados e imponen un adecuado equilibrio entre los derechos de los empleados a llevar a cabo acciones autorizadas y la necesidad de proteger el interés público garantizando la estabilidad económica; 2) en la FWA se dispone la suspensión o la terminación de las acciones colectivas autorizadas sólo en muy limitadas circunstancias, y 3) el daño a la economía debe considerarse importante y de carácter más grave que una simple pérdida, inconveniencia o demora — la facultad del Ministro para emitir tal declaración, hasta la fecha, nunca ha sido ejercida. El Gobierno añade que está convencido de que los umbrales establecidos por la FWA para suspender o terminar una acción colectiva autorizada en cada uno de estos casos son lo suficientemente elevados como para equilibrar los derechos de los trabajadores a realizar acciones colectivas en procura de un acuerdo y la responsabilidad que le incumbe al Gobierno de proteger la economía nacional, la seguridad, la salud y el bienestar de la población y los intereses legítimos de otras partes afectadas.*

224. *No obstante estas indicaciones, en lo que respecta al derecho de huelga, el Comité debe recordar que los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores. Además, el derecho de huelga sólo puede limitarse o prohibirse: 1) en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o 2) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población) [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 526 y 576]. En virtud de los principios precedentemente mencionados, el Comité pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la aplicación de estas disposiciones y que las revise, en consulta con los interlocutores sociales, con miras a su modificación, si ello resulta apropiado.*

225. *En cuanto a los alegatos de la organización querellante en el sentido de que las disposiciones de la partes 3-3, sección 8, de la FWA, que rigen los procedimientos de votación secreta para la convocatoria de una huelga, son excesivamente gravosas y complicadas, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, dichos procedimientos se concibieron para ser equitativos, se han simplificado en comparación con la legislación laboral anterior, y no están destinados a frustrar o a dilatar la adopción de una acción colectiva. Con respecto a este asunto, el Comité recuerda que 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. Además, la exigencia de la decisión de más de la mitad de todos los trabajadores concernidos para declarar una huelga es demasiado elevada y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga, sobre todo en grandes empresas [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 547 y 556]. El Comité pide al Gobierno que garantice en la práctica el respeto de estos principios, y que asimismo proporcione información detallada sobre la aplicación práctica de las disposiciones referidas al procedimiento de votación secreta.*

226. *El Comité toma nota de que la FWA contiene varias disposiciones relativas al contenido de los convenios colectivos. Como se señaló anteriormente, en el artículo 172 se establece que puede celebrarse un convenio respecto de cuestiones relativas a la relación de trabajo, al descuento de los salarios, y al funcionamiento del convenio. En el artículo 186, 4), se exige además que el convenio no contenga «condiciones ilícitas», que, según se definen en el artículo 194, incluye condiciones relacionadas con: la extensión de*

las prestaciones por despido injustificado a aquellos trabajadores que aún no han alcanzado el plazo legal de empleo, el pago de los salarios correspondientes a los días de huelga, el pago de tasas de negociación a un sindicato, y la concesión a un sindicato de un derecho de ingreso a los fines de ejercer funciones de observancia diferentes o superiores a las establecidas en la ley. Además, en el artículo 470 se prohíbe el pago de los salarios correspondientes a los días de huelga y, además, el Gobierno confirma a este respecto que las negociaciones sobre el pago de los salarios correspondientes a los días de huelga también están prohibidas.

227. *El Comité toma nota de que, según el Gobierno, «las cuestiones relativas a la relación de trabajo» incluyen cuestiones tales como las deducciones de salarios por los conceptos autorizados por un empleado, y la forma en que se aplicará el convenio. A pesar de esta aclaración, el Comité observa que el alcance exacto de la expresión «cuestiones relativas a la relación de trabajo» sigue siendo difícil de determinar. Recordando, además, que las medidas que se aplican unilateralmente por las autoridades para restringir la gama de temas que pueden ser objeto de negociaciones son a menudo incompatibles con el Convenio núm. 98 y que como método particularmente adecuado para remediar este género de situaciones se dispone del procedimiento de consultas de carácter tripartito destinadas a establecer, de común acuerdo, líneas directrices en materia de negociación colectiva [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 912], el Comité pide al Gobierno que facilite mayores aclaraciones respecto de la aplicación de los artículos 172 y 194 de la FWA y que, teniendo en cuenta el principio mencionado, examine estos artículos en plena consulta con los interlocutores sociales.*

228. *El Comité toma nota de que en los artículos 512 y 513 de la FWA, los dirigentes sindicales necesitan de un permiso expedido por el Fair Work Australia para poder ingresar al lugar de trabajo, que dicho permiso se expide sobre la base de una evaluación de «la aptitud e idoneidad del solicitante», y que entre los factores que deben considerarse a tales efectos figuran: si el dirigente ha sido condenado por un delito relacionado con el ingreso a los locales, o por el uso intencional de la violencia contra otra persona, o por daño o destrucción intencional de bienes, así como si el dirigente, o cualquier otra persona, ha sido alguna vez condenado a pagar una multa en virtud de esta ley, o de cualquier otra ley en materia de relaciones laborales, por actos llevados a cabo por el dirigente». Con respecto a esta cuestión, el Comité recuerda que los representantes sindicales deberían disponer de facilidades apropiadas para el desempeño de sus funciones, incluida la entrada en los lugares de trabajo y que, además, los representantes de los trabajadores deberían ser autorizados a entrar en todos los lugares de trabajo de la empresa, cuando ello sea necesario para permitirles desempeñar sus funciones de representación [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 1102 y 1104]. Teniendo en cuenta los principios mencionados, el Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre la aplicación práctica del artículo 513, incluidas las estadísticas al respecto, a fin de permitir la evaluación de la incidencia de este artículo sobre el derecho de los representantes de los trabajadores para acceder al lugar de trabajo.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité desea en primer lugar reconocer los esfuerzos realizados por el Gobierno al momento de redactar la FWA al consultar a los interlocutores sociales con el fin de concluir un proyecto de ley que tenga como objetivo encontrar un equilibrio entre varios intereses importantes en el campo de las relaciones laborales. El Comité alienta al Gobierno a que en el marco de la

revisión de la aplicación de la FWA realice el mismo tipo de consultas completas;

b) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado respecto de la aplicación práctica de las disposiciones de la FWA relativas a acuerdos individuales de flexibilidad;

c) recordando que la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), pone énfasis en el papel de las organizaciones de trabajadores en tanto que parte en la negociación colectiva, y que la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores, el Comité pide al Gobierno que garantice el respeto de este principio y que proporcione información detallada sobre la aplicación práctica del artículo 172 de la FWA, a fin de poder determinar el impacto de esta disposición en la promoción de las negociaciones entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores;

d) teniendo en cuenta las conclusiones alcanzadas sobre esta cuestión en casos anteriores relativos a Australia, el Comité pide al Gobierno que revise los artículos 409, 1), b), 409, 4) y 413, 2) de la FWA, mediante la celebración de amplias consultas con los interlocutores sociales interesados;

e) el Comité pide al Gobierno que proporcione información detallada respecto de la aplicación de los artículos 409, 1), a), 409, 3), 423, 424, 426 y 431 de la FWA y que los revise, en consulta con los interlocutores sociales, con miras a su modificación, si ello resulta apropiado;

f) el Comité pide al Gobierno que proporcione información detallada respecto de la aplicación práctica de las disposiciones contenidas en la parte 3-3, sección 8, de la FWA, referida a las votaciones de acciones autorizadas;

g) el Comité pide al Gobierno que facilite mayores aclaraciones respecto de la aplicación de los artículos 172 y 194 de la FWA relativos a las materias negociables colectivamente y que teniendo en cuenta los principios mencionados en las conclusiones examine estos artículos, en plena consulta con los interlocutores sociales;

h) el Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre la aplicación en la práctica del artículo 513 de la FWA, incluidas las estadísticas al respecto, a fin de permitir la evaluación de la incidencia de este artículo sobre el derecho de los representantes de los trabajadores de ingresar al lugar de trabajo, e

i) el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos del presente caso.

CASO NÚM. 2722

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

Queja contra el Gobierno de Botswana presentada por
– la Internacional de la Educación (EI) y
– el Sindicato de Docentes de Botswana (BTU) con el apoyo de
– la Confederación Sindical Internacional (CSI)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que el Departamento de Administración del Servicio Docente (ASD) obligó al presidente del Sindicato de Docentes de Botswana (BTU), el Sr. Japhta Radibe, a jubilarse para así impedir que presidiese el BTU, y otros hostigamientos y despidos

230. La queja figura en una comunicación de la Internacional de la Educación (IE) y del Sindicato de Docentes de Botswana (BTU), de fecha 24 de junio de 2009. La CSI apoyó la queja por comunicación de 30 de junio de 2009.

231. El Gobierno envió sus observaciones por una comunicación de 17 de noviembre de 2009.

232. Botswana ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como también el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

233. En una comunicación de 24 de junio de 2009, las organizaciones querellantes, la IE y el BTU, plantearon las siguientes presuntas irregularidades en relación con el Convenio núm. 87.

234. Las organizaciones querellantes lamentan que el Gobierno haya incurrido en actos de injerencia en la organización interna del BTU y haya discriminado a uno de sus dirigentes sindicales al obligar al presidente del BTU, el Sr. Japhta Radibe, a jubilarse con el fin de impedirle presidir el sindicato de docentes, en infracción de los artículos 3 y 4 del Convenio núm. 87.

235. En dos ocasiones, en 2006 y 2007, el director de la Administración del Servicio Docente (ASD), el Sr. Opelo Makhandlela, obligó al Sr. Japhta Radibe a jubilarse por medio de una carta. Las razones aducidas fueron que el Sr. Radibe dedicaba demasiado tiempo a sus actividades sindicales en detrimento de sus funciones como director de escuela.

236. Inicialmente, el Sr. Radibe se vio obligado a jubilarse a la edad de 49 años, el 24 de octubre de 2006. Luego se lo reintegró en su escuela el 3 de noviembre de 2006. El presidente del BTU se vio nuevamente obligado a aceptar una jubilación anticipada por medio de una carta del departamento de la ASD de fecha 7 de marzo de 2007. Así, al

presidente del BTU se le dio un preaviso de tres meses para que cesase en sus funciones como director de la Escuela Secundaria Sedibelo Junior ubicada en Mochudi, en el distrito de Kgatleng. Esta vez, al Sr. Radibe no se lo reintegró en su puesto de trabajo.

237. La IE y el BTU consideran que esta jubilación forzosa constituye una clara violación de los derechos laborales del Sr. Radibe, así como un hostigamiento e intimidación por las funciones directivas que desempeñaba como sindicalista.

238. El 29 de marzo de 2007, una delegación sindical internacional compuesta por representantes de la IE, la Organización de Docentes del África Meridional (SATO) y el Consejo de Coordinación Sindical del África Meridional (SATUCC) se reunió con funcionarios del Departamento de Trabajo y con el Ministro de Educación, el Sr. Jacob Nkate, para convencerlo de que reconsiderase su decisión.

239. A raíz de la jubilación anticipada de su presidente, el BTU convocó un congreso especial en abril de 2007 para enmendar la constitución del sindicato para así permitir que el Sr. Radibe pudiese conservar sus funciones directivas en el BTU hasta el final de su mandato en 2009. De otro modo, al no desempeñar ninguna actividad docente, el Sr. Radibe habría tenido que dimitir de la dirección del BTU. En marzo de 2007, el Sr. Radibe fue elegido presidente de la Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU) habida cuenta de la firmeza exhibida al frente del BTU.

240. Además del caso personal del presidente del BTU, las organizaciones querellantes subrayan la información recibida del sindicato de docentes, según la cual el director de la ASD identificó a 14 directores de escuelas secundarias a los que se intimidó por su participación en actividades sindicales; a dos de ellos, el Sr. Ruda y el Sr. Habangana, se los despidió en 2008.

241. Las querellantes añaden que el presidente del BTU se vio forzado a aceptar la jubilación anticipada por expresarse públicamente en contra de las políticas gubernamentales en materia de educación, tales como las privatizaciones, el sistema de doble turno y el restablecimiento de los derechos de matrícula, así como por su denuncia de las malas condiciones de trabajo de los docentes. El Sr. Radibe también hizo públicos comentarios en los que deploraba la corrupción y mala administración que afectaba al Ministerio de Educación.

242. Cuando se vio obligado a jubilarse, al presidente del BTU se le denegaron las prestaciones de licencia proporcionales a su carrera profesional. Así pues, el Sr. Radibe no recibió prestación alguna y actualmente subsiste gracias a una pensión por jubilación anticipada a la que no ha podido acceder sino hasta cumplir 50 años de edad.

243. Entre marzo y abril de 2007, el BTU, en representación del Sr. Radibe, llevó el reclamo por la improcedencia de la jubilación anticipada ante el Tribunal Superior de Botswana. El Sr. Radibe solicita que se le reincorpore en sus funciones docentes y que se le otorgue una indemnización por los años durante los que se vio impedido de ejercer la docencia.

244. Las organizaciones querellantes destacan que el sistema judicial demoró más de seis meses para declararse competente, por lo que el proceso judicial en realidad comenzó a principios de 2008, y para junio de 2008 aún no se había llevado a cabo ninguna audiencia. Tanto la dirección del BTU como el Sr. Radibe se ven afectados por el aplazamiento del proceso judicial sin justificación alguna. El retraso que registra la causa puede en efecto impedirle al Sr. Radibe presentarse para un nuevo mandato al frente del BTU.

245. Además, el director de la ASD intentó entablar contactos oficiosos con el abogado del BTU, lo que se percibe como una manera de ejercer presión sobre dicho profesional.

246. El Sr. Radibe es un tenaz trabajador que no duda en enfrentarse a los empleadores cuando se trata de promover los intereses de los trabajadores de Botswana. Su activismo sindical es muy conocido en el país. El Sr. Radibe es el presidente de la SATO y fue miembro ejecutivo del Comité Regional Africano de la IE.

247. Asimismo, las querellantes condenan los actos de injerencia del Gobierno en la organización interna del BTU al impedirle al presidente del sindicato asistir a importantes reuniones sindicales de carácter internacional, como por ejemplo, la conferencia regional de la IE celebrada en El Cairo en enero de 2007, al denegarle al Sr. Radibe la concesión de un visado.

248. Por último, las organizaciones querellantes manifiestan que presentan esta queja a fin de señalar a la atención del Gobierno de Botswana que es de su competencia velar por la observancia de las normas internacionales del trabajo, así como cumplir con su obligación de respetar y garantizar la libertad sindical.

B. Respuesta del Gobierno

249. En una comunicación de 17 de noviembre de 2009, el Gobierno niega cualquier injerencia en los asuntos del BTU. Prueba de ello es la prontitud con la que el Gobierno ha reconocido al BTU, no bien se lo inscribió como sindicato. El Gobierno siempre ha permitido que se destinasen funcionarios al BTU.

250. El Gobierno declara que el director de la ASD, en su carácter de empleador de los docentes, tiene la responsabilidad de garantizar que se cumpla con el servicio y de velar por que aquellas personas que no cumplan sus obligaciones, respondan por sus faltas, independientemente de su afiliación sindical. El Gobierno rechaza el alegato en el sentido de que 14 directores de escuela debieron jubilarse por su participación en actividades sindicales. Esas personas eran directores de escuelas que registraban un bajo rendimiento debido a la deficiente gestión que llevaban a cabo, y sus respectivos empleadores ni siquiera tenían conocimiento de que tales directores pertenecían a algún sindicato.

251. El Gobierno analiza dos de los 14 casos. Uno de ellos se refiere a un docente, el Sr. Ruda, quien cesó en sus funciones al cumplir 65 años, que es la edad de jubilación obligatoria. El otro caso gira en torno a otro docente, el Sr. Habangana, quien debió jubilarse por exhibir un comportamiento inapropiado en el cumplimiento de sus deberes profesionales, puesto que al reprender a tres alumnas, les ordenó que se desnudasen delante de él, lo que se consideró como una falta grave.

252. El Gobierno afirma que al Sr. Radibe nunca se lo discriminó por su participación sindical. Se da por sentado que todos los docentes empleados concurrirán a sus lugares de trabajo a cumplir con sus funciones oficiales. El Sr. Radibe había renunciado complemente a cumplir sus funciones y permanecía ocupado con eventos sociales que nada tenían que ver con la promoción de los intereses de los docentes. Se trataba más bien de un director de escuela ausente, habiéndosele llamado la atención por tales ausencias sin que ello acarrease modificación alguna de su comportamiento.

253. El Gobierno concluye que el Sr. Radibe se vio obligado a jubilarse únicamente por negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones. La cuestión relativa a la procedencia de la jubilación o de las prestaciones que recibe el Sr. Radibe aún está pendiente de resolución judicial, y mientras tanto, el Sr. Radibe permanece jubilado.

254. Con respecto al proceso judicial del BTU, el Gobierno indica que el sistema judicial establece sus propios procedimientos y el director de la ASD no puede tener injerencia alguna en tales asuntos. Así, el Gobierno considera que el alegato en el sentido de que el

director trató de entablar una amistad con el abogado de BTU ha sido una tergiversación de los hechos.

255. En relación con sus actividades de representación sindical, al Sr. Radibe se le pidió que asignase prioridad a sus actividades y reuniones docentes habida cuenta de que él también era un empleado y debía cumplir sus funciones. El alegato de que el Gobierno le denegó un visado al Sr. Radibe debe ser refutado puesto que el Gobierno de Botswana no emite visados para que sus ciudadanos puedan visitar países extranjeros. El proceso de expedición de visados es competencia de las embajadas de países extranjeros.

C. Conclusiones del Comité

256. *El Comité toma nota del alegato de las organizaciones querellantes en el sentido de que el Gobierno obligó al Sr. Japhta Radibe, presidente del BTU, a aceptar la jubilación anticipada de su cargo como director de la Escuela Secundaria Sedibelo Junior ubicada en Mochudi, distrito de Kgatleng, con el fin de impedirle que presidiese el sindicato de docentes. En dos ocasiones, el director de la ASD presuntamente obligó al Sr. Radibe a jubilarse a los 49 años por medio de una carta: i) el 24 de octubre de 2006, el Sr. Radibe se vio obligado a jubilarse, pero fue reintegrado en su puesto de trabajo el 3 de noviembre de 2006, y ii) el 7 de marzo de 2007, nuevamente se le obligó a aceptar la jubilación anticipada con un preaviso de tres meses. Las querellantes añaden que una delegación sindical internacional compuesta por representantes de la IE, SATO y SATUCC se reunió el 29 de marzo de 2007 con funcionarios del Departamento de Trabajo, así como con el Ministro de Educación, oportunidad en la cual se trató de convencer al Ministro para que reconsiderase su decisión. El Comité toma nota de que el Sr. Radibe no fue reintegrado en su puesto, que se le denegaron las prestaciones proporcionales a su trayectoria profesional y que actualmente recibe una pensión por jubilación anticipada, la que no recibió sino hasta cumplir 50 años de edad. El Comité observa además que, según las querellantes, en abril de 2007, el BTU convocó una reunión para enmendar su constitución con el objeto de permitir que el Sr. Radibe, que también había sido elegido presidente de la BFTU en marzo de 2007, mantuviese su puesto como director del BTU hasta el final de su mandato en 2009, aunque no desempeñase actividad docente alguna.*

257. *El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno en el sentido de que nunca había llevado a cabo actos de injerencia en los asuntos del BTU, lo que, según sus afirmaciones, quedó evidenciado con la prontitud con que el Gobierno reconoció al BTU, no bien se lo inscribió como sindicato, y que siempre permitió que se destinasen funcionarios al BTU. Asimismo, el Comité observa que, según el Gobierno, el Sr. Radibe debió jubilarse únicamente por el hecho de haber actuado con negligencia en el cumplimiento de sus deberes y que nunca fue objeto de discriminación por su participación sindical; en lugar de cumplir sus funciones oficiales, el Sr. Radibe había renunciado complemente a cumplir sus obligaciones y permanecía ocupado con eventos sociales que nada tenían que ver con la promoción de los intereses de los docentes, habiéndosele llamado la atención por sus ausencias sin que ello acarrease modificación alguna de su comportamiento. El Gobierno añade que la decisión sobre la procedencia de la jubilación o de las prestaciones que recibe el Sr. Radibe aún se encuentra pendiente de resolución judicial, pero mientras tanto el Sr. Radibe permanece jubilado.*

258. *El Comité observa que existe una contradicción entre la información facilitada por las querellantes y la suministrada por el Gobierno, y que en ningún caso se presentó prueba documental alguna ni las decisiones o sentencias judiciales correspondientes (como la decisión de reintegrar al Sr. Radibe después de la primera jubilación forzosa). Si bien la razón esgrimida por el Gobierno para proceder a la jubilación anticipada era que el Sr. Radibe dedicaba demasiado tiempo a eventos sociales que no guardaban vinculación alguna con la promoción de los intereses de los docentes, lo que comprometía sus*

funciones como director, las organizaciones querellantes alegan que el Sr. Radibe se vio forzado a aceptar la jubilación anticipada por haberse expresado en público en contra de las políticas gubernamentales en materia de educación (como por ejemplo, las privatizaciones, el sistema de doble turno y el restablecimiento de los derechos de matrícula), las malas condiciones de trabajo de los docentes, así como la corrupción y la deficiente administración que afectaban al Ministerio de Educación.

259. *Sin embargo, el Comité sigue sumamente preocupado por los alegatos de que el Gobierno obligó al Sr. Radibe, presidente del BTU, presidente de la SATO y ex miembro ejecutivo del Comité Regional Africano de la IE, a los 49 años, a jubilarse en forma anticipada de su cargo de director de escuela. El Comité señala 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 considerado 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. El Comité desea recordar que no solamente el despido, sino también la jubilación obligatoria, cuando se deben a actividades sindicales lícitas, serían contrarios al principio según el cual nadie debe ser objeto de discriminación en el empleo por su afiliación o sus actividades [véase,* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 793 y 799].*

260. *A este respecto, el Comité toma nota del alegato de las organizaciones querellantes en el sentido de que el proceso judicial del Sr. Radibe por la improcedencia de la jubilación anticipada que se vio constreñido a aceptar se está retrasando de forma injustificada. Entre marzo y abril de 2007, el BTU se hizo cargo del caso, en nombre del Sr. Radibe, ante el Tribunal Superior de Botswana y pidió la reincorporación del Sr. Radibe en sus tareas docentes, así como una compensación por los años que se vio impedido de ejercer la docencia. Los querellantes denuncian que la autoridad judicial demoró más de seis meses para declararse competente, y que en junio de 2008 aún no se había realizado ninguna audiencia. También alegan que el director de la ASD había intentado establecer contactos oficiosos con el abogado del BTU, lo que se percibe como un intento de ejercer presión sobre este último. Las querellantes añaden que el retraso podría, en efecto, impedir que el Sr. Radibe volviese a postularse para un nuevo mandato al frente del BTU. El Comité también toma nota de la indicación del Gobierno según la cual el director de la ASD no puede tener injerencia en los asuntos judiciales, puesto que el sistema judicial establece sus propios procedimientos, y que el alegato de que el director de la ASD ha tratado de entablar amistad con el abogado del BTU es una tergiversación de los hechos.*

261. *El Comité lamenta profundamente el retraso en la tramitación del proceso del Sr. Radibe ante el Tribunal Superior de Botswana, y señala que los procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical, en violación del Convenio núm. 98, deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces. Una excesiva demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical y, en particular, la ausencia de decisión por largo tiempo en los procesos relativos a la reposición de los dirigentes sindicales despedidos equivale a una denegación de justicia y por tanto una negación de los derechos sindicales de los afectados. El Comité considera que cuanto más se demora en completar un procedimiento, más difícil le resulta al órgano competente fijar una indemnización justa y adecuada, ya que la situación alegada ha cambiado a menudo de manera irreversible, el personal ha sido trasladado, etc., de suerte que resulta imposible ordenar una reparación adecuada o retornar a la*

situación anterior. El Comité señala a la atención del Gobierno que el hecho de que, en relación con un caso en que el procedimiento se había extendido durante 14 meses, el Comité pidió a la autoridad judicial que, a fin de evitar una denegación de justicia, se pronunciase sobre los despidos sin demora y subrayó que una nueva prolongación indebida del proceso podría justificar por sí sola el reintegro de estas personas en sus puestos de trabajo [véase, ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 821, 826 y 827].*

262. *Habida cuenta de que han transcurrido tres años desde el inicio del proceso judicial por parte del BTU ante el Tribunal Superior de Botswana, el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas a su alcance para garantizar que el proceso judicial en curso por la presunta improcedencia de la jubilación anticipada del Sr. Radibe concluya de manera expedita y se dicte una decisión sin más demora. En caso de que se compruebe que el Sr. Radibe se vio obligado a jubilarse a raíz de sus legítimas actividades sindicales, el Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias a fin de garantizar el reintegro del Sr. Radibe en sus funciones como director, sin pérdida de salario. En caso de que el reintegro del Sr. Radibe fuera imposible por razones imperiosas y objetivas, el Comité pide al Gobierno que garantice que se lo indemnice de manera adecuada, de manera que constituya una sanción suficientemente disuasoria contra los actos de discriminación antisindical. El Comité pide que se le mantenga informado del resultado final de las actuaciones judiciales y de todas las medidas de reparación que se adopten.*

263. *En cuanto a la presunta injerencia en las actividades de representación sindical al impedir que el presidente del BTU pudiese asistir a importantes reuniones internacionales sindicales, tales como la conferencia regional de la IE celebrada en El Cairo en enero de 2007, al habérsele denegado un visado al Sr. Radibe, el Comité toma nota de la respuesta del Gobierno en el sentido de que al Sr. Radibe solamente se le pidió que diese prioridad a sus actividades y reuniones habida cuenta de sus funciones como empleado. El Gobierno rechaza haberle impedido al Sr. Radibe asistir a la conferencia regional de la IE en El Cairo, ya que el Gobierno de Botswana no tiene la facultad de expedir visados para que sus ciudadanos puedan visitar países extranjeros. El Comité recuerda que los dirigentes de organizaciones de trabajadores y de empleadores deben disfrutar de las facilidades adecuadas para el desempeño de sus funciones, incluido el derecho a salir del país cuando sus actividades a favor de las personas que representan así lo requieran (además la libertad de movimiento de estos representantes debería ser garantizada por las autoridades) y que la participación en calidad de sindicalistas 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 una representante de una organización de trabajadores ejercer su mandato con plena libertad e independencia [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 749 y 153]. El Comité pide en vista de lo anterior, que las organizaciones querellantes proporcionen información adicional de fondo en relación con este alegato. A falta de tal información el Comité no proseguirá el examen de este aspecto del caso.*

264. *Por último, el Comité toma nota del alegato de que 14 directores de escuelas secundarias han sido intimidados por el director de la ASD debido a su participación en actividades sindicales, de los cuales dos (el Sr. Ruda y el Sr. Habangana) han sido despedidos en 2008. El Comité también toma nota de la indicación del Gobierno según la cual sobre el director de la ASD, en su carácter de empleador de los docentes, pesa la responsabilidad de garantizar que se cumpla con el servicio y de velar por que aquellas personas que no cumplan sus obligaciones respondan por el incumplimiento de sus deberes, independientemente de su afiliación sindical. El Gobierno rechaza el alegato en el sentido de que 14 directores de escuela se vieron obligados a jubilarse por su participación en actividades sindicales al tiempo que afirma que el empleador de tales directores ni siquiera tenía conocimiento de que eran miembros del sindicato, y que las escuelas en cuestión exhibían un bajo rendimiento como consecuencia de una gestión deficiente.*

Además, el Comité observa que, según el Gobierno, el Sr. Ruda cesó en sus funciones docentes tras haber alcanzado la edad de jubilación obligatoria (65 años), y que el Sr. Habangana se vio obligado a jubilarse luego de haber cometido una falta grave, dado que al reprender a tres alumnas, les ordenó que se desnudasen delante de él. En esas circunstancias, y a menos que las organizaciones querellantes proporcionen más información sustancial en relación con este alegato, el Comité no proseguirá el examen de este aspecto del caso.

Recomendaciones del Comité

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

a) habida cuenta de que han transcurrido tres años desde el inicio del proceso judicial por parte del BTU ante el Tribunal Superior de Botswana, el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas a su alcance para garantizar que el proceso judicial en curso por la presunta improcedencia de la jubilación anticipada del Sr. Radibe concluya de manera expedita y se dicte una decisión sin más demora. En caso de que se compruebe que el Sr. Radibe se vio obligado a jubilarse a raíz de sus legítimas actividades sindicales, el Comité urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias a fin de garantizar el reintegro del Sr. Radibe en sus funciones como director, sin pérdida de salario. En caso de que el reintegro del Sr. Radibe fuera imposible por razones objetivas, el Comité pide al Gobierno que garantice que se lo indemnice de manera adecuada, de manera que constituya una sanción suficientemente disuasoria contra los actos de discriminación antisindical. El Comité pide que se le mantenga informado del resultado final de las actuaciones judiciales y de todas las medidas de reparación que se adopten, y

b) el Comité pide a las organizaciones querellantes que envíen informaciones adicionales sustanciales sobre el alegato según el cual el Gobierno impidió al Sr. Radibe que asistiera a reuniones sindicales internacionales.

CASO NÚM. 2522

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

Quejas contra el Gobierno de Colombia
presentadas por
- **la Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos de Colombia (UTRADEC)**
- **el Sindicato Mixto de Trabajadores de las Entidades Descentralizadas del Municipio de Buenaventura (SINTEDMUNICIPIO)**
- **el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Buenaventura**
- **la Confederación General del Trabajo (CGT)**

– el Sindicato de Inspectores de Trabajo y demás Funcionarios al Servicio del Ministerio de la Protección Social (SINFUMIPROS) y
– la Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa y de las Instituciones que conforman el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional (ASEMIL)

Alegatos: incumplimiento de la convención colectiva, negativa a inscribir una organización sindical y negativa a negociar colectivamente con empleados públicos

266. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2009 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 355.º informe, párrafos 433 a 464, aprobado por el Consejo de Administración en su 306.ª reunión].

267. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 19 de febrero de 2010.

268. Colombia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como 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

269. En su examen anterior del caso en noviembre de 2009, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 355.º informe, párrafo 464]:

a) […];

b) en lo que respecta al literal *b)* de las recomendaciones relativo a los alegatos presentados por la Confederación General del Trabajo (CGT) y el Sindicato de Inspectores de Trabajo y demás Funcionarios al Servicio del Ministerio de la Protección Social (SINFUMIPROS), el Comité pide al Gobierno que, teniendo en cuenta la jurisprudencia reciente de la Corte Constitucional (sentencias núms. 465/08 y 695/08) tome las medidas necesarias para la inmediata inscripción de SINFUMIPROS. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;

c) en cuanto a los alegatos relativos al traslado de los Sres. Mauricio Lobo Rodríguez y Gustavo Vargas Burbano, miembros de la junta directiva de SINTRAOFICAJANAL, la suspensión de los descuentos por cuotas sindicales y el ofrecimiento de beneficios a los trabajadores para que se desafilien, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado si se han iniciado investigaciones administrativas contra la empresa;

d) en cuanto a los nuevos alegatos presentados por UTRADEC (anteriormente UNETE) relativos al incumplimiento de la convención colectiva y de los acuerdos celebrados por parte de CAJANAL EICE, incluyendo la falta de pago de las horas extras y la negativa a otorgar auxilios previstos en la misma, el secuestro del archivo sindical y del ordenador de la presidenta de SINTRAOFICANAL y la presión para que la presidenta tome sus vacaciones a fin de alejarla de sus afiliados, el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones al respecto, y

e) en cuanto al literal *d)* de las recomendaciones relativo a los alegatos presentados por ASEMIL sobre la negativa a negociar colectivamente con los empleados públicos, tomando nota de la reciente adopción del decreto núm. 535 del 24 de febrero de 2009 que reglamenta el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo (en virtud de las leyes

núms. 411 y 524 por las que se aprobaron a nivel nacional los Convenios núms. 151 y 154) y que establece las instancias dentro de las cuales se adelantará la concertación entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades del sector público, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación y si ASEMIL ha podido participar en los procesos de concertación.

B. Respuesta del Gobierno

270. En su comunicación de 19 de febrero de 2010, el Gobierno envía las observaciones siguientes.

271. En lo que respecta al literal *c)* de las recomendaciones relativo a los alegatos sobre el traslado de los Sres. Mauricio Lobo Rodríguez y Gustavo Vargas Burbano, miembros de la junta directiva de SINTRAOFICAJANAL, la suspensión de los descuentos por cuotas sindicales y el ofrecimiento de beneficios a los trabajadores para que se desafilien, el Comité había pedido al Gobierno que informara si se habían iniciado investigaciones administrativas contra la empresa. A este respecto, el Gobierno informa que el Director Territorial de Cundinamarca certificó que no se encontraron investigaciones administrativas contra la empresa.

272. En lo que respecta al literal *d)* de las recomendaciones relativo a los alegatos presentados por UTRADEC sobre el incumplimiento de la convención colectiva y de los acuerdos celebrados por parte de CAJANAL EICE, incluyendo la falta de pago de las horas extras y la negativa a otorgar auxilios previstos en la misma, el secuestro del archivo sindical y del ordenador de la presidenta de SINTRAOFICANAL y la presión para que la presidenta tome sus vacaciones a fin de alejarla de sus afiliados, el Gobierno indica que con la reforma a la seguridad social en virtud de la ley núm. 100 de 1993 se asigna a la entidad CAJANAL EICE la función de prestar servicios esenciales de salud y pensiones. En 2003, la entidad se enfrenta a una crisis económica aguda por lo cual es dividida, quedando CAJANAL dedicada exclusivamente al negocio de las pensiones de los servidores públicos. En 2008 la entidad hizo pública su iliquidez total. En la actualidad la entidad se encuentra en proceso de liquidación.

273. En lo que respecta a los alegatos relativos a la negativa a pagar horas extras en incumplimiento de la convención colectiva, el Gobierno señala (circunstancia corroborada por la información suministrada por CAJANAL EICE) que en junio de 2009 se ordenó el pago de las horas extras a los Sres. Reyes Durán y Ávila. En cuanto a la negativa a otorgar otros beneficios y auxilios convencionales, el Gobierno informa que se celebró una reunión el 25 de marzo de 2009 en el marco del Comité de Bienestar y Capacitación entre la entidad y la organización sindical a este respecto, pero SINTRAOFICANAL se negó a suscribir el acuerdo debido a que su solicitud de un auxilio por uniformes deportivos no fue acordada ya que no estaba prevista en el presupuesto, ni en la convención colectiva ni en el reglamento del comité. No obstante, según el Gobierno se ha dado cumplimiento a 158 solicitudes de auxilios y subsidios convencionales desde enero de 2009.

274. En lo que respecta a la retención indebida del archivo sindical, el Gobierno señala que de conformidad con la información suministrada por CAJANAL EICE, la organización sindical, que contaba con un local sindical brindado por la entidad y dotado de mobiliario, de manera unilateral e inconsulta tomó muebles adicionales de la entidad para el archivo de sus documentos sindicales. De este modo, el mueble de archivo, el escritorio y el ordenador eran algunos de los elementos que pertenecían a la entidad CAJANAL EICE y no estaban asignados al presidente del sindicato. Más aún, en dichos muebles estaban guardados documentos de importancia para CAJANAL EICE. El Gobierno añade que en virtud del conflicto existente y para salvaguardar el contenido de dichos archivos que contenían información de valor para el sindicato y para CAJANAL, el 11 de mayo de 2009

se llevó a cabo una verificación al interior de las instalaciones de la entidad y se colocaron sellos en los archivos de mutuo acuerdo entre las partes. El Gobierno señala que no hubo retención indebida de los archivos dado que ambas partes, decidieron guardar los archivos en las instalaciones de CAJANAL EICE.

275. En lo que respecta a los alegatos relativos a las presiones ejercidas sobre la presidenta de SINTRAOFICANAL para que tome sus vacaciones a fin de alejarla del sindicato, el Gobierno señala que de conformidad con el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, las vacaciones deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador dentro del año subsiguiente y que no se pueden acumular más de tres períodos de vacaciones. Por este motivo, la administración de CAJANAL EICE informó públicamente que concedería vacaciones al personal, mediante circular núm. 006, de 21 de abril de 2009, a los trabajadores que acumularan más de dos períodos de vacaciones a partir del primer día hábil de mayo de 2009. Como la presidenta no había tomado vacaciones por más de dos años, dicha medida le fue aplicada a ella también.

276. Por último, el Gobierno añade que la entidad ha cumplido con los pagos acordados y los aportes sindicales y que se seguirá garantizando el cumplimiento de la convención colectiva.

C. Conclusiones del Comité

277. *El Comité toma nota de las observaciones del Gobierno.*

278. *En cuanto al literal c) de las recomendaciones relativo a los alegatos sobre el traslado de los Sres. Mauricio Lobo Rodríguez y Gustavo Vargas Burbano, miembros de la junta directiva de SINTRAOFICAJANAL, la suspensión de los descuentos por cuotas sindicales y el ofrecimiento de beneficios a los trabajadores para que se desafilien respecto de los cuales el Comité había pedido al Gobierno que lo mantuviera informado en cuanto a si se habían iniciado investigaciones administrativas contra la empresa, el Comité toma nota de la información del Gobierno según la cual el Director Territorial de Cundinamarca certificó que no se encontraron investigaciones administrativas contra la empresa. En estas condiciones el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

279. *En lo que respecta al literal d) de las recomendaciones relativo a los alegatos presentados por UTRADEC sobre el incumplimiento de la convención colectiva y de los acuerdos celebrados por parte de CAJANAL EICE, incluyendo la falta de pago de las horas extras y la negativa a otorgar auxilios previstos en la misma, el secuestro del archivo sindical y del ordenador de la presidenta de SINTRAOFICANAL y la presión para que la presidenta tome sus vacaciones a fin de alejarla de sus afiliados, el Comité toma nota de que: 1) el Gobierno niega el incumplimiento de la convención colectiva y señala que el pago de las horas extras se hizo efectivo en junio de 2009, a favor de los Sres. Reyes Durán y Ávila; 2) en relación con la negativa a otorgar otros beneficios y auxilios convencionales, el Gobierno informa que se celebró una reunión el 25 de marzo de 2009 entre CAJANAL EICE y la organización sindical en el marco del Comité de Bienestar y Capacitación pero SINTRAOFICANAL se negó a suscribir el acuerdo debido a que su solicitud de un auxilio por uniformes deportivos no fue acordada ya que no estaba prevista en el presupuesto, ni en la convención colectiva ni en el reglamento del Comité, pero que la entidad ha dado cumplimiento a 158 solicitudes de auxilios y subsidios convencionales desde enero de 2009; 3) en cuanto a la retención indebida del archivo sindical, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que de conformidad con la información suministrada por CAJANAL EICE, la organización sindical a la cual la entidad había otorgado un local sindical y dotado de mobiliario, procedió de manera unilateral e inconsulta a tomar bienes muebles adicionales de la entidad para el archivo de sus documentos sindicales. El Comité toma nota de que según la información proporcionada, en dichos muebles estaban guardados documentos de importancia para CAJANAL EICE, y por este motivo, el 11 de*

mayo de 2009, las partes (la organización sindical y la entidad pública) de mutuo acuerdo decidieron, con el fin de salvaguardar el contenido de los archivos que contenían información de valor para el sindicato y para CAJANAL EICE, proceder a la colocación de sellos en los mismos para garantizar la seguridad de los mismos, sin que se haya configurado una retención indebida de los archivos dado que ambas partes, decidieron mantener los mencionados archivos en las instalaciones de CAJANAL EICE, y 4) en lo que respecta a los alegatos relativos a las presiones ejercidas sobre la presidenta de SINTRAOFICANAL para que tome sus vacaciones a fin de alejarla del sindicato, el Comité toma nota de que según el Gobierno, teniendo en cuenta que de conformidad con la legislación vigente, las vacaciones deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador dentro del año subsiguiente y que no se pueden acumular más de tres períodos de vacaciones, la administración de CAJANAL EICE informó públicamente que concedería vacaciones al personal, mediante circular núm. 006, de 21 de abril de 2009, a los trabajadores que acumularan más de dos períodos de vacaciones a partir del primer día hábil de mayo de 2009. El Comité toma nota de que como la presidenta de SINTRAOFICANAL no había tomado vacaciones por más de dos años, dicha medida le fue aplicada a ella también. A este respecto, observando que varias de las cuestiones objeto de los presentes alegatos están en vías de ser solucionadas, y tomando nota de la indicación del Gobierno de que seguirá garantizando el cumplimiento de la convención colectiva por parte de CAJANAL EICE, el Comité espera firmemente que las partes podrán solucionar los conflictos que las oponen a través de los mecanismos ordinarios de negociación existentes en el marco de las relaciones entre la entidad y la organización sindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.

280. *En cuanto al literal b) de las recomendaciones, el Comité había pedido al Gobierno que procediera a la inmediata inscripción del Sindicato de Inspectores de Trabajo y de Funcionarios al Servicio del Ministerio de la Protección Social (SINFUMIPROS), de conformidad con la jurisprudencia reciente de la Corte Constitucional (sentencias núms. 465/08 y 695/08) y que lo mantuviera informado al respecto. Observando que el Gobierno no envía información al respecto, el Comité reitera con carácter urgente su petición.*

281. *En cuanto al literal e) de las recomendaciones relativo a los alegatos presentados por ASEMIL sobre la negativa a negociar colectivamente con los empleados públicos, el Comité había tomado nota de la adopción del decreto núm. 535, de 24 de febrero de 2009, que reglamenta el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo (en virtud de las leyes núms. 411 y 524 por las que se aprobaron a nivel nacional los Convenios núms. 151 y 154) y que establece las instancias dentro de las cuales se adelantará la concertación entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades del sector público y pidió al Gobierno que lo mantuviera informado de la evolución de la situación y si ASEMIL pudo participar en los procesos de concertación. Observando que el Gobierno no envía información al respecto, el Comité reitera con carácter urgente su petición.*

Recomendaciones del Comité

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

a) en lo que respecta a los alegatos presentados por UTRADEC sobre el incumplimiento de la convención colectiva y de los acuerdos celebrados por parte de CAJANAL EICE, incluyendo la falta de pago de las horas extras y la negativa a otorgar auxilios previstos en la misma, el secuestro del archivo sindical y del ordenador de la presidenta de SINTRAOFICANAL y la presión para que la presidenta tome sus vacaciones a fin de alejarla de sus

afiliados, observando que varias de las cuestiones objeto de los presentes alegatos están en vías de ser solucionadas, y tomando nota de la indicación del Gobierno de que seguirá garantizando el cumplimiento de la convención colectiva por parte de CAJANAL EICE, el Comité espera firmemente que las partes podrán solucionar los conflictos que las oponen a través de los mecanismos ordinarios de negociación existentes en el marco de las relaciones entre la entidad y la organización sindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;

b) el Comité insta una vez más al Gobierno a que lo mantenga informado en cuanto a si se ha procedido a la inscripción del Sindicato de Inspectores de Trabajo y de Funcionarios al Servicio del Ministerio de la Protección Social (SINFUMIPROS), de conformidad con la jurisprudencia reciente de la Corte Constitucional (sentencias núms. 465/08 y 695/08), y

c) en cuanto a los alegatos presentados por ASEMIL sobre la negativa a negociar colectivamente con los empleados públicos, teniendo en cuenta la adopción del decreto núm. 535, de 24 de febrero de 2009, que reglamenta el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo (en virtud de las leyes núms. 411 y 524 por las que se aprobaron a nivel nacional los Convenios núms. 151 y 154) y que establece las instancias dentro de las cuales se adelantará la concertación entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades del sector público, el Comité insta una vez más al Gobierno a que lo mantenga informado de la evolución de la situación y si ASEMIL pudo participar en los procesos de concertación.

CASO NÚM. 2676

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 la Asociación Sindical de Trabajadores del Transporte Terrestre de Colombia (ASCOTRACOL)

Alegatos: la Asociación Sindical de Trabajadores del Transporte Terrestre de Colombia (ASCOTRACOL) alega la negativa por parte de la autoridad administrativa a inscribir a dicha organización sindical en el Registro Sindical y el posterior despido de la junta directiva y de 40 trabajadores, amparados por el fuero de fundadores

283. La presente queja figura en comunicaciones de la Asociación Sindical de Trabajadores del Transporte Terrestre de Colombia (ASCOTRACOL) de fechas 1.º de julio y 21 de octubre de 2008. Con fecha 19 de enero de 2009, la organización sindical presentó informaciones adicionales.

284. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 8 de enero y 8 de febrero de 2010.

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

A. Alegatos de la organización querellante

286. En sus comunicaciones de 1.º de julio y 21 de octubre de 2008 y 19 de enero de 2009, la Asociación Sindical de Trabajadores del Transporte Terrestre de Colombia (ASCOTRACOL) señala que se trata de una organización sindical fundada el 2 de abril de 2006, y que dicha fundación fue notificada a las empresas de transporte, incluida la empresa Coolitoral Ltda., y al Ministerio de la Protección Social, el cual mediante oficio de 3 de abril de 2006 notificó al representante legal de la empresa mencionada la constitución de ASCOTRACOL. También se notificó la afiliación de nuevos socios mediante oficios de fechas 7, 20, 24 y 27 de abril de 2006.

287. La organización querellante alega que mediante resolución de 24 de abril de 2006, el Ministerio de la Protección Social denegó la inscripción del acta de constitución del sindicato. Se interpusieron los recursos correspondientes que fueron también denegados mediante resolución núm. 523, de 30 de mayo de 2006. La organización querellante añade que, el 1.º de junio de 2006, todos los trabajadores que participaron en la fundación del sindicato o se adhirieron al mismo fueron despedidos por la empresa (junta directiva y 40 trabajadores más).

288. La organización querellante interpuso acciones de tutela contra estas decisiones las cuales fueron rechazadas. Procedió entonces a iniciar acciones en los juzgados laborales de Barranquilla. Añade que si bien uno de los juzgados emitió una decisión a su favor (cuya copia se acompaña), condenando a la empresa a reintegrar a los trabajadores y pagar las indemnizaciones, dicha decisión fue revocada en segunda instancia.

B. Respuesta del Gobierno

289. En sus comunicaciones de 8 de enero y 8 de febrero de 2010, el Gobierno señala que la Constitución Política protege la libertad sindical en el artículo 39. Esta libertad está condicionada sin embargo al respeto de la legalidad y la observancia de los mandatos constitucionales y los convenios internacionales debidamente ratificados.

290. El derecho de asociación también está consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, (artículo 38 de la ley núm. 50, de 1990) que garantiza tanto a empleadores como a trabajadores el derecho de organizarse a través de sindicatos u asociaciones. El mismo Código regula en el artículo 359, las condiciones para la creación de dichas organizaciones sindicales, tales como el número mínimo de miembros, la obligación de suscribir acta de fundación, el marco legal para adoptar los estatutos, la obligación de comunicar al empleador la constitución del sindicato y la personería jurídica que se adquiere de manera automática. También contiene el trámite para efectos de la inscripción en el Registro Sindical y la actividad de la autoridad administrativa frente a la solicitud del sindicato. El Gobierno aclara que con los últimos pronunciamientos de la Corte Constitucional, relativos a la obligación de suscribir el acta de fundación (sentencia C-621 de 25 de junio de 2008), la Corte manifestó:

La fundación del sindicato es entonces un negocio jurídico solemne pues debe hacerse constar en un documento privado que no exige su otorgamiento ante ningún funcionario público, mediante el cual un número de personas requerido por la ley expresa su voluntad de crear una organización jurídica permanente que logre alcanzar personalidad distinta a la de los asociados, a fin de cumplir determinados fines y con la cual se establecen vínculos obligacionales.

No encuentra la Corte que el mandato sub examine vulnere la garantía constitucional de la libertad sindical puesto que la exigencia del acta de fundación del sindicato no representa una autorización previa ni constituye un obstáculo para la creación de una organización sindical, sino que persigue establecer una simple formalidad encaminada a asegurar el normal funcionamiento del sindicato.

En efecto, la suscripción del acta de fundación del sindicato es una actuación de índole administrativa que describe hechos o circunstancias que se presentan en el momento en que los trabajadores, haciendo uso del derecho positivo de la libertad sindical, deciden autónoma y libremente erigir una organización para la defensa de sus intereses.

Dicho documento es de significativa importancia, ya que sirve de fundamento para la toma de decisiones al interior de la organización, principalmente para efectos de la inscripción en el Registro Sindical que lleva el Ministerio de la Protección Social que, según ha señalado esta Corte, solamente cumple la función de publicidad, pues de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 de la Constitución Política, en concordancia con el artículo 364 del CST, toda organización de trabajadores, por el solo hecho de su fundación y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica.

Exigir, como lo hace el inciso primero de la norma demandada, que el acta de constitución contenga los nombres de los iniciadores o fundadores, cuyos documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule y el objeto de la asociación resulta además razonable, pues estas condiciones permiten de un lado que la organización puede hacer uso adecuado de las facultades reconocidas por la ley y, de otro, hacen posible identificar al sindicato, entre otros fines, para efecto de la inspección y vigilancia que compete ejercer al Gobierno sobre esa clase de asociaciones, en lo atinente al orden público (art. 353 CST).

Ciertamente, el nombre y la identificación de los iniciadores permite establecer si quienes concurren a la fundación del sindicato son trabajadores activos de la empresa y si el acto cumplió con el número mínimo de afiliados exigidos por la ley (cfr. art. 359 del CST); la obligación de indicar la actividad que desarrollan hace posible, por su parte, determinar a qué clase de sindicato se están vinculando los trabajadores, esto es, si forman parte de un sindicato de empresa, industria o actividad económica, gremial o de oficios varios (cfr. art. 356 ib.); finalmente, la alusión al objeto de la organización permite corroborar que la asociación que se constituye tiene por finalidad el desarrollo de la actividad propia de los sindicatos, que es la defensa de los intereses comunes de los trabajadores y no la realización de actividades distintas (cfr. art. 355 ib.).

Queda así establecido que los requisitos previstos en el inciso primero del artículo 361 del CST no representan en ningún momento autorización, control previo o intervención del Estado en el ejercicio del derecho de asociación y la libertad sindical, pues, se repite, su consagración está orientada a viabilizar el efectivo ejercicio de esos derechos constitucionales, e igualmente a que el Estado pueda cumplir con las funciones de inspección y vigilancia que le confiere la ley, en cuanto concierne al orden público (art. 353 ib.).

291. El Gobierno añade que en cuanto a los trámites establecidos por la ley para efectos del Registro Sindical de las organizaciones sindicales que se venía ejerciendo por parte de las autoridades administrativas, la Corte Constitucional, en sentencia C-695 de 9 de julio de 2008 formuló las siguientes precisiones:

Conforme a lo dispuesto en el art. 372, inciso 1, del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el art. 50 de la ley núm. 50 de 1990 y modificado expresamente por el art. 6 de la ley núm. 584 de 2000, ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le corresponden,

mientras no se haya inscrito el acta de constitución en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sólo durante la vigencia de esta inscripción.

De otro lado, en concordancia con el contenido del art. 39 de la Constitución Política, el art. 365 del citado código, subrogado por el art. 45 de la ley núm. 50 de 1990, establece que todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el Registro que para tales efectos lleve el Ministerio de la Protección Social.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 39 de la Constitución Política «los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución».

En el mismo sentido, el art. 2 del Convenio núm. 87 de la OIT contempla que «Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de aliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.»

De acuerdo con estas disposiciones, es claro que jurídicamente los sindicatos existen en forma válida en virtud de su constitución, sin intervención o autorización previa por parte del Estado, mediante una declaración de voluntad colectiva, emitida en ejercicio de la autonomía de la voluntad privada, declaración que por exigencia constitucional debe constar en un acta que debe inscribirse en el registro correspondiente.

Ello implica que dicha declaración de voluntad colectiva produce sus efectos jurídicos entre las partes de la misma, o sea, entre los fundadores del sindicato, a partir del momento de su emisión como ocurre en general en el campo jurídico con las declaraciones de voluntad, en particular en materia de contratos.

En cambio, en relación con los terceros, la declaración de voluntad de constitución del sindicato sólo produce efectos jurídicos, esto es, sólo les es oponible a partir de la comunicación de la misma a ellos en forma particular o en forma general, esto último mediante publicación.

Este es el efecto propio del principio de publicidad, que tiene predominantemente un fundamento racional, en cuanto en forma general los actos jurídicos sólo producen efectos a partir de su conocimiento, real o presunto, por parte de sus destinatarios, como ocurre por ejemplo con las leyes y los actos administrativos, con los actos procesales según los diversos códigos de procedimiento y con los actos de los particulares en el ámbito contractual.

La relevancia jurídica del principio de publicidad explica su garantía a nivel constitucional como uno de los componentes del debido proceso (art. 29 C. Pol.) y como uno de los principios que rigen las actuaciones de la Administración Pública (art. 209 ibídem).

En este orden de ideas, la expresión «su reconocimiento jurídico [del sindicato] se producirá con la simple inscripción del acta de constitución», contenida en el art. 39 de la Constitución, debe interpretarse en armonía con el principio de publicidad, en el sentido de que dicho reconocimiento no consiste en el otorgamiento de personería jurídica al sindicato, ni tampoco en un acto declarativo de su existencia válida por parte del Estado, sino en la oponibilidad o producción de los efectos jurídicos de dicha constitución respecto del Estado, como tercero que es, comprendidas todas sus entidades, frente a los partícipes en la declaración de voluntad colectiva de constitución, o sea, frente a los fundadores del sindicato, y en relación con todos los demás terceros, entre ellos en primer lugar el empleador, a partir de la mencionada inscripción.

Con base en lo anterior, teniendo en cuenta que el art. 372, inciso 1, del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el art. 50 de la ley núm. 50 de 1990 y modificado expresamente por el art. 6 de la ley núm. 584 de 2000, puede ser interpretado en el sentido de que la inscripción del acta de constitución del sindicato ante el Ministerio de la Protección Social es un requisito de existencia o de validez del sindicato, lo cual sería contrario a lo dispuesto en el art. 39 de la Constitución Política y en el art. 2 del Convenio núm. 87 de la OIT, que forma parte del bloque de constitucionalidad, esta corporación declarará exequible en forma condicionada tal expresión, por los cargos examinados en esta sentencia, en el entendido de que la citada inscripción cumple exclusivamente funciones de publicidad, sin que ello autorice al ministerio mencionado para realizar un control previo sobre el contenido del acta de constitución.

292. En síntesis, la Corte consideró aplicables los artículos del Código Sustantivo del Trabajo relativos a la inscripción del acta de constitución del sindicato ante el Ministerio de la Protección Social, pero señaló que la misma cumple exclusivamente funciones de publicidad, sin que ello autorice al Ministerio de la Protección Social a realizar un control previo sobre el contenido de la misma. El Gobierno señala que por esta razón, en la actualidad, el Ministerio sólo está depositando la decisión de crear organizaciones sindicales, junto con sus estatutos y la elección de la junta directiva. En lo que respecta al caso particular de ASCOTRACOL, el Gobierno señala que el Ministerio de la Protección Social notificó la constitución del sindicato a los empleadores Cooperativa Integral de Transportadores del Litoral Atlántico (Coolitoral Ltda., Coochofal y Transporte Atlántico López e Hijos SCA), el 4 de abril de 2006.

293. Mediante resolución núm. 000325 de 24 de abril de 2006, el Ministerio deniega la solicitud de inscripción en el registro del acta de constitución, de los estatutos y de la junta directiva, por considerarlos contrarios a la Constitución Nacional, según el artículo 4, numeral 4, literal *a)* de la ley núm. 50 de 1990. Por resolución núm. 00423, de 15 de mayo de 2006, se resuelve un recurso de reposición interpuesto por la organización sindical y se confirma la resolución recurrida. Por resolución núm. 000523, de 30 de mayo de 2006, se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la organización sindical y se confirma la resolución apelada, quedando agotada la vía gubernativa.

294. El Gobierno precisa que en los estatutos de ASCOTRACOL se omitieron los preceptos contenidos en los numerales 7 y 8 del artículo 42 de la ley núm. 50, de 1990, relativos a la cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago y el procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias. Además, se consideró que la redacción del artículo 5 no era clara al referirse a las «cooperativas de Colombia» y que tampoco hay claridad en cuanto a la jerarquía de los organismos directivos. El artículo 14 relativo a los miembros de la junta directiva también es contrario a la legislación. El Gobierno se refiere a diversas otras disposiciones de los estatutos contrarias a la legislación colombiana.

295. El Gobierno acompaña una comunicación de la empresa Cooperativa Integral de Transportadores del Litoral Atlántico (COOLITORAL) en la que se refiere a las diversas instancias administrativas que examinaron la solicitud de inscripción presentada por ASCOTRACOL y la rechazaron por ser contraria a la Constitución y al Código Sustantivo del Trabajo. La empresa también acompaña copia de las sentencias judiciales dictadas en el marco de las acciones de reintegro instauradas por los trabajadores despedidos en las que se deniega el mismo por considerar que los trabajadores no gozaban del fuero sindical de fundadores en virtud de la denegación de la inscripción de la organización sindical.

C. Conclusiones del Comité

296. *El Comité observa que en el presente caso, la Asociación Sindical de Trabajadores del Transporte Terrestre de Colombia (ASCOTRACOL) alega: 1) la denegación por parte del Ministerio de la Protección Social de la solicitud de inscripción en el Registro Sindical de la organización sindical fundada el 2 de abril de 2006 (decisión que quedó firme el 30 de mayo de 2006), y 2) que tan pronto como la autoridad administrativa resolvió denegar la inscripción, la empresa Coolitoral Ltda. procedió a despedir, con fecha 1.º de junio de 2006 a la junta directiva y a 40 trabajadores que participaron en la fundación de la organización sindical o se adhirieron con posterioridad a ella.*

297. *En lo que respecta a la denegación de inscripción en el Registro Sindical, el Comité toma nota de que según ASCOTRACOL, el Ministerio de la Protección Social denegó, mediante resolución de 24 de abril de 2006, la inscripción del acta de constitución del sindicato y que los recursos administrativos y la tutela judicial incoados contra la resolución también fueron denegados.*

298. *A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que la solicitud de inscripción en el registro del acta de constitución, de los estatutos y de la junta directiva fue denegada mediante resolución núm. 000325, de 24 de abril de 2006, por considerarlos contrarios a la Constitución Nacional, según el artículo 4, numeral 4, literal a) de la ley núm. 50, de 1990. Dicha resolución fue confirmada por resoluciones núms. 00423 de 15 de mayo de 2006 y 000523 de 30 de mayo de 2006, que resolvieron respectivamente los recursos de reposición y apelación interpuestos por la organización sindical, quedando agotada la vía gubernativa. El Comité toma nota de que el Gobierno se refiere de manera detallada a las diversas omisiones e inconsistencias en que incurrió la organización sindical y que dieron lugar a la denegación de la inscripción. Dichas fallas consistían, entre otras, en la omisión de los preceptos relativos a la cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago y el procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias; se consideró que la redacción del artículo 5 no era clara al referirse a las «cooperativas de Colombia»; tampoco existía claridad en cuanto a la jerarquía de los organismos directivos, etc. El Comité toma nota sin embargo, de que el Gobierno informa que en la actualidad, y en virtud de las recientes decisiones de la Corte Constitucional (sentencias C-621 de 25 de junio de 2008 y C-695 de 9 de julio de 2008 en las que el Tribunal consideró que si bien los artículos del Código Sustantivo del Trabajo relativos a la inscripción del acta de constitución del sindicato ante el Ministerio de la Protección Social son aplicables (exequibles), los mismos cumplen una función de publicidad sin que ello autorice al Ministerio de la Protección Social a realizar un control previo sobre el contenido del acta), el Gobierno sólo procede al depósito de las actas de creación de organizaciones sindicales, junto con sus estatutos y las actas correspondientes a la elección de la junta directiva. El Comité recuerda que aunque el procedimiento de registro con mucha frecuencia es un trámite meramente formal, en algunos casos la ley concede a las autoridades competentes facultades más o menos discrecionales para decidir si la organización cumple los requisitos descritos para su inscripción en el registro, con lo que se crea una situación análoga a la exigencia de «autorización previa». Surgen situaciones parecidas cuando un procedimiento de inscripción en el registro es complicado y largo o la latitud con que las autoridades administrativas competentes pueden ejercer a veces sus facultades, en la práctica pueden representar un obstáculo serio a la creación de un sindicato y, en definitiva, la privación del derecho a crear una organización sin autorización previa [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *2006, quinta edición, párrafo 296]. En estas condiciones particulares, el Comité señala que si lo desea la organización sindical puede, una vez subsanadas las omisiones e inconsistencias puestas de relieve tal como se señala más arriba, solicitar nuevamente la inscripción en el registro de su acta de fundación, de sus estatutos y de su junta directiva y pide al Gobierno que en tal caso, proceda a la inmediata inscripción de la organización sindical de conformidad con las recientes sentencias de la Corte Constitucional.*

299. *En lo que respecta al alegato según el cual tan pronto como la autoridad administrativa denegó la inscripción de la organización sindical (el 30 de mayo de 2006), la empresa procedió al despido con fecha 1.º de junio de 2006 de los miembros de la junta directiva y de 40 trabajadores que participaron en la fundación del sindicato o se adhirieron al mismo, el Comité toma nota de que según la información suministrada por el Gobierno y la empresa, las tutelas y las acciones judiciales incoadas fueron rechazadas. El Comité observa que de las sentencias, cuyas copias se acompañan, surge que efectivamente los despidos se produjeron al día siguiente en que la autoridad administrativa denegara la inscripción en el registro de la organización sindical. El Comité observa sin embargo que la autoridad judicial consideró que los trabajadores despedidos no estaban amparados por el fuero sindical de fundadores debido a la denegación misma de la inscripción de la organización sindical. A este respecto, observando con preocupación el elevado número de dirigentes sindicales y trabajadores despedidos poco tiempo después de que éstos intentaran la constitución del sindicato y al día siguiente en que quedaran en firme las*

decisiones administrativas que denegaron la inscripción del mismo, el Comité recuerda que nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 771]. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se proceda al reintegro de los trabajadores despedidos en sus puestos de trabajo si es que efectivamente los trabajadores fueron despedidos por haber constituido la organización sindical y en caso de que la reincorporación de los mismos resulte imposible por razones objetivas e imperiosas, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que dichos trabajadores reciban una indemnización apropiada, de manera que constituya una sanción suficientemente disuasoria y eficaz contra los despidos antisindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

a) en lo que respecta a la denegación por parte del Ministerio de la Protección Social de la solicitud de inscripción en el Registro Sindical de la organización sindical fundada el 2 de abril de 2006, el Comité señala que si lo desea la organización sindical puede, una vez subsanadas las omisiones e inconsistencias puestas de relieve en las resoluciones mencionadas, solicitar nuevamente la inscripción en el registro de su acta de fundación, de sus estatutos y de su junta directiva y pide al Gobierno que en tal caso proceda a la inmediata inscripción de la organización sindical, y

b) en lo que respecta al alegato según el cual tan pronto como la autoridad administrativa denegó la inscripción de la organización sindical, la empresa procedió al despido de los miembros de la junta directiva y de 40 trabajadores que participaron en la fundación del sindicato o se adhirieron al mismo, circunstancia constatada por la autoridad judicial en sus decisiones, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se proceda al reintegro de los trabajadores despedidos si es que efectivamente fueron despedidos por haber constituido la organización sindical y en caso de que la reincorporación de los mismos resulte imposible por razones objetivas e imperiosas, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que dichos trabajadores reciban una indemnización apropiada, de manera que constituya una sanción suficientemente disuasoria y eficaz contra los despidos antisindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.

CASO NÚM. 2719

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE AL GOBIERNO 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 de Alimentos (SINALTRAINAL)

Alegatos: el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos (SINALTRAINAL) alega diversos actos de discriminación e injerencia antisindical incluidos, entre otros, despidos antisindicales y negativa a negociar colectivamente

301. La presente queja figura en una comunicación de fecha 3 de febrero de 2009 presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos (SINALTRAINAL).

302. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 6 de diciembre de 2009 y 19 de febrero de 2010.

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

A. Alegatos de la organización querellante

304. En su comunicación de 3 de febrero de 2009, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos (SINALTRAINAL) señala que en la empresa Nestlé se han cometido los siguientes actos de discriminación antisindical.

305. Según SINALTRAINAL, la empresa Nestlé de Colombia, a través de algunos empleados con funciones de coordinadores de procesos y jefes de departamento, coacciona a los nuevos empleados para que no se afilien a la organización sindical. La organización sindical se refiere asimismo a diferentes situaciones en las cuales las medidas adoptadas por la empresa, tales como el traslado sin consentimiento de cuatro trabajadores (Sres. Corrales Trejos, Montoya Ortiz, Pérez Restrepo y Suárez Herrera) con una antigüedad mayor de 24 años al servicio de la empresa (en mayo de 2002 a la empresa de Bugalagrande), la implementación de políticas de tercerización (de los procesos de transporte, distribución y comercialización de los productos), la aplicación de programas tendientes a que los trabajadores no se afilien (programas «Nestlé vive bien», Programa SAP Globe, entre otros), tienen como objetivo final perjudicar a la organización sindical. Además, la empresa no permite a los directivos de la organización sindical el libre ingreso en las plantas. Deben ser acompañados por el jefe de recursos humanos o algún auxiliar o por los guardias de seguridad, coartando el derecho de los trabajadores a tener contacto con sus dirigentes. Por último, la organización sindical alega el despido colectivo de trabajadores de Nestlé en Facatativa el 27 de julio de 1992, y la negación de la inscripción en el registro sindical de una nueva organización en 1982. La organización querellante se refiere a otros alegatos sobre despidos antisindicales, respecto de los cuales la autoridad judicial ordenó el reintegro de los trabajadores.

306. En la planta de Nestlé de Valledupar: 1) con fecha 23 de mayo de 2006, después de que se notificara a la empresa de la afiliación de algunos trabajadores a SINALTRAINAL, la empresa reunió a los trabajadores y los amenazó para que no se afiliaran (el 22 de mayo había despedido a nueve trabajadores que intentaron afiliarse pero la autoridad judicial ordenó el reintegro de los trabajadores). Además, les propuso que constituyeran una nueva organización sindical de empresa, la cual una vez constituida logró la afiliación de más de 70 trabajadores; 2) con fecha 29 de mayo, la empresa suscribió con dicho sindicato una convención colectiva al tiempo que se negaba a negociar con SINALTRAINAL el pliego presentado por la organización sindical, el 8 de octubre de 2008 SINALTRAINAL solicitó a la inspección del trabajo que conminara a la empresa a negociar colectivamente, sin embargo no se sancionó a la empresa por esta negativa; 3) con fecha 15 de junio de 2006 el Sr. Walberto Quintero M., trabajador de la planta de Valledupar y miembro de la comisión de reclamos de SINALTRAINAL presentó una denuncia extraprocesal contra la empresa Nestlé-Dairy Partners Americas DPA debido a la persecución ejercida por la empresa desde su afiliación; 4) la empresa solicitó el 7 de noviembre de 2008 el levantamiento del fuero sindical del Sr. Luis Eduardo Luquez Castilla, directivo de la organización sindical, por presuntas faltas cometidas, proceso que se encuentra todavía en trámite.

307. En la planta de Bugalagrande: 1) la empresa procedió en noviembre y diciembre de 2002 al despido de 12 trabajadores sindicalizados de la planta (entre los que se encuentran los Sres. Gustavo Salazar, William Ramírez, Jesús Escobar, Germán Núñez, Magnol Ossa, Fernando Londoño, Enrique Castro, Dulfair Martínez y Vladimir Espinosa) debido a su participación en una jornada de protesta frente a la oficina central de Bogotá. Algunos trabajadores incoaron acciones de tutela, las cuales fueron denegadas; 2) en 2006, la empresa despidió sin justa causa a los Sres. Héctor Marino Lasso, Leonardo Gómez y Luis Fernando Arbeláez sin respetar la convención colectiva de trabajo vigente, la acción de tutela fue rechazada y la acción judicial ordinaria continúa en trámite; 3) en 2006, la empresa procedió al despido de 90 trabajadores provisionales debido, según los alegatos, a su apoyo a la organización sindical; 4) en 2007, la planta de Bugalagrande despidió a cinco trabajadores (Sres. Edna Lucía Fernández, Diego Lozano, Hebert González, Ignacio Millán, Rogelio Sánchez) sin respetar el debido proceso establecido en la convención colectiva de trabajo vigente. Las acciones judiciales iniciadas por los trabajadores se encuentran pendientes.

B. Respuesta del Gobierno

308. En sus comunicaciones de 6 de diciembre de 2009 y 19 de febrero de 2010, el Gobierno envía las observaciones siguientes.

309. El Gobierno señala que de acuerdo con la información suministrada por la empresa sobre las relaciones entre Nestlé de Colombia y sus organizaciones sindicales, dicha empresa cuenta con un marco de gestión sólido que dirige las relaciones con los empleados. Los criterios se establecen en los principios corporativos empresariales y en la política de recursos humanos y las directrices están adaptadas a la legislación y normativa locales. Señala la empresa que dentro de sus principios corporativos apoya plenamente los seis principios rectores del *Global Compact* de Naciones Unidas en materia de derechos humanos y del trabajo: 1) respeta la protección de los derechos humanos internacionales dentro de su ámbito de influencia; 2) asegura que sus propias compañías no son cómplices en casos de violaciones de los derechos humanos; 3) la libertad de asociación y el reconocimiento real del derecho a la negociación colectiva; 4) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; 5) la abolición real del trabajo infantil, y 6) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

310. Nestlé en Colombia sostiene conversaciones con todas las organizaciones de trabajadores legalmente constituidas a distintos niveles y de manera periódica y fomenta los espacios de diálogo para el fortalecimiento de sus relaciones laborales y para la construcción de puntos de encuentros de sus divergencias. En el marco de estos espacios se han celebrado diversos acuerdos extraconvencionales tendientes a lograr mejorías de las condiciones laborales de los colaboradores. En particular, la empresa suscribió un acuerdo extraconvencional con el sindicato de la planta de Dosquebradas para mejorar el escalafón de operarios para darles mayores oportunidades a sus trabajadores. En esta misma planta, con la misma organización sindical, se suscribió un plan de acción a largo plazo para mejorar las condiciones ocupacionales y de seguridad en los puestos de trabajo de los operarios, plan de acción que compila más de 400 actividades, las cuales son implementadas conjuntamente y las cuales han generado inversiones superiores a los 500.000 dólares de los Estados Unidos. En las plantas de Bugalagrande y Mosquera también se han llevado a cabo acuerdos extraconvencionales interesantes, todos ellos buscando la mejora continua de nuestras relaciones laborales.

311. En lo que respecta a los alegatos relativos a las políticas implementadas por la empresa para coartar el derecho a la libertad sindical de sus trabajadores y la implementación de políticas de tercerización del trabajo en detrimento de las condiciones laborales de los trabajadores, el Gobierno indica lo siguiente: 1) respecto de la elección de líderes de grupo; la organización sindical no adjunta prueba sumaria sobre los alegatos que son vagos, lo cual no permite su estudio a fondo; 2) en cuanto a la implementación de terror psicológico, la organización sindical debería informar ante qué instancia presentó la denuncia contra los directivos mencionados a efectos de indagar por el estado de la respectiva investigación.

312. En lo que respecta a los alegatos relacionados con la tercerización de los procesos de distribución, el Gobierno señala que como se ha manifestado en diferentes oportunidades, los empresarios en Colombia gozan de derecho a la libertad económica de conformidad con lo dispuesto por el artículo 333 de la Constitución Política, según el cual los empresarios pueden ejercer libremente su actividad, dentro de los límites del bien común. La libre competencia es un derecho de todos que supone responsabilidades. En ejercicio del mencionado derecho, la empresa, para efectos de prestar un servicio eficiente, decide modificar la red de distribución centralizando la operación en un solo punto logístico de operaciones en la ciudad de Pereira, para atender a todo el país, considerando conveniente tercerizar la operación de los centros de distribución, entregando dicha actividad a un experto en el tema. El Gobierno indica que según la información de la empresa, acompañó dicho proceso con un programa de reubicación de personal, sin que se atentara contra los derechos de asociación y libertad sindical. Los objetivos de la mencionada decisión fueron: 1) mejorar el nivel de servicio esperado por los clientes; 2) reducir el alto nivel de avería de los productos en transporte y almacenamiento; 3) reducir la complejidad, y 4) mejorar la eficiencia operacional.

313. El Gobierno señala que Nestlé de Colombia tiene sus operaciones fabriles en cinco departamentos de Colombia. Sus fábricas están ubicadas y operan así:

a) Bugalagrande – Departamento del Valle del Cauca:

- 603 trabajadores directos, con contrato a término indefinido;
- 114 trabajadores con contrato a término fijo;
- producción de 45.000 toneladas/año;
- elaboración de productos culinarios, café, bebidas y leche.

b) Dosquebradas – Departamento del Risaralda:

- 449 trabajadores directos, con contrato a término indefinido;
- 28 trabajadores con contrato a término fijo;
- producción de 24.000 toneladas/año;
- elaboración de los productos de chocolatería y galletas.

c) Florencia – Departamento del Caquetá:

- 30 trabajadores directos con contrato a término indefinido;
- 12 trabajadores con contrato a término fijo;
- producción de 61.000 toneladas/año;
- precondensación de leche fresca para la elaboración de nuestros productos.

d) Mosquera – Departamento de Cundinamarca – Nestlé Purina Petcare:

- 152 trabajadores directos con contrato a término indefinido;
- producción de 31.000 toneladas/año;
- productos para alimentación de mascotas, perros y gatos.

e) Valledupar – Departamento del César (DPA: Joint Venture Nestlé y Fonterra):

- 183 trabajadores directos con contrato a término indefinido;
- 1 trabajador a término fijo;
- producción de 33.000 toneladas/año.

314. El Gobierno indica que el Ministerio de Protección Social, a través de sus oficinas de trabajo realiza todas las tareas de inspección, vigilancia y control, teniendo en cuenta las denuncias que el Ministerio recibe. El Gobierno añade que en sus observaciones la empresa señaló que sus empleados deben cumplir con la legislación vigente en cada uno de los países en los que lleva a cabo sus actividades. Nestlé asegura que el grupo aplica las más exigentes normas de conducta responsable en toda la organización, cumpliendo de forma responsable los principios corporativos empresariales de Nestlé que orientan las actividades y relaciones de la empresa en todo el mundo y en cada sector de su actividad empresarial. Nestlé reconoce que el proceso de globalización obliga a generar cada vez más recomendaciones internacionales. Aunque estas recomendaciones se dirigen prioritariamente a los gobiernos, afectan inevitablemente las prácticas empresariales. Nestlé apoya los compromisos y las recomendaciones relevantes para su voluntaria autorregulación, emitidos por organizaciones sectoriales competentes, siempre que se hayan elaborado con el pleno acuerdo de todos los interesados. Éstas incluyen la carta de las empresas para un desarrollo sostenible, elaborada por la Cámara de Comercio Internacional (CCI). Además, Nestlé utiliza las directrices revisadas de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para las Empresas Multinacionales, aprobadas en junio de 2000, como punto de referencia para sus principios de manejo corporativos. Nestlé de Colombia es auditada en su alineación y apego de sus principios corporativos por mecanismos internos de seguimiento, como el «Compliance Assessment

in Human Resources, Safety, Health, Environment and Business Integrity», conocido como CARE, una herramienta que tiene por finalidad asegurar que los mercados de Nestlé en el mundo son fieles a sus principios corporativos y a la legislación nacional e internacional, especialmente en los temas señalados. Esta auditoría es aplicada en varias fases: la primera de ellas cubre toda la operación fabril de los mercados de Nestlé; la segunda fase cubre todas las áreas administrativas, ventas y distribución y la tercera fase de esta auditoría va incluso hacia los proveedores más estratégicos de la compañía para asegurar que ellos también cumplan con sus respectivos trabajadores con estos lineamientos corporativos y legales. Nestlé de Colombia, como los demás mercados del mundo debe recibir esta auditoría una vez cada tres años, para asegurar que su alineación a los principios y a las normas es constante y en vía de mejorar continuamente. La empresa añade que en la pasada auditoría realizada a Nestlé de Colombia, los resultados fueron muy satisfactorios, dado que su alineación resultó por encima del 95 por ciento y para el 5 por ciento se generaron planes de acción y sistemas de seguimiento. Durante el primer semestre del año 2010, Nestlé de Colombia recibirá nuevamente a CARE en su segunda fase, para la revisión de las actividades administrativas, de ventas y de distribución. Además de CARE, Nestlé de Colombia también es objeto de auditorías internacionales que apuntan a revisar concretamente la operación, el negocio, las cuales son conducidas por la Oficina Corporativa de Control Interno y Auditoría.

315. En lo que respecta a los alegatos relativos al traslado de los Sres. Luis Eduardo Pérez Restrepo, Fernando William Corrales Trejos, Gilberto de Jesús Montoya Ortiz y Luis Ernesto Suárez Herrera en 2002 a la empresa de Bugalagrande, el Gobierno señala que la instancia judicial denegó los amparos incoados al tener en cuenta que la empresa actuó de conformidad con la legislación interna al aplicar la figura del *«ius variandi»* respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, y respetó lo dispuesto en la convención colectiva de trabajo.

316. En cuanto a la implementación de los programas de la empresa, el Gobierno señala que según la empresa los mismos tienen el fin de mejorar el clima laboral. Además, la organización sindical no indica las acciones judiciales o administrativas iniciadas ante las diferentes instancias, en defensa de los derechos que consideran que se les está desconociendo con la aplicación de los mencionados programas.

317. En cuanto a los alegatos relativos a la violación al libre acceso a lugares de trabajo por parte de los representantes de trabajadores, el Gobierno indica que SINALTRAINAL no menciona los sitios donde ocurrieron dichos hechos; sin embargo, la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales solicitó información sobre si existe alguna investigación administrativa laboral contra Nestlé por persecución sindical, obteniendo las siguientes respuestas: la dirección territorial del Valle informó que a la fecha no existe investigación administrativa laboral contra la mencionada empresa por persecución sindical; la dirección territorial del César informó sobre el inicio de investigación administrativa laboral contra la DPA por violación a la convención colectiva de trabajo.

318. Por su parte, la empresa indica que se permite el acceso a las instalaciones en la fábrica por parte de los directivos sindicales siempre que no se altere el normal funcionamiento de las líneas de producción y la concentración de los operarios. La empresa debe velar por que se respeten los horarios de entrada y de salida y los turnos de trabajo. Dichas reglas han sido señaladas oportunamente a la organización sindical. La empresa señala que en la actualidad el procedimiento de ingreso a la fábrica definido en años anteriores se aplica sin ningún inconveniente no sólo a la organización sindical sino a todos los visitantes de la empresa. Normalmente, la organización sindical solicita autorización, la cual no ha sido denegada hasta ahora por la empresa.

319. En lo que se refiere a los alegatos relativos al despido colectivo de trabajadores de Nestlé en Facatativa ocurrido en 1982 y a la negación de la inscripción en el registro sindical, el Gobierno sostiene que el entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para autorizar el despido colectivo, agotó el procedimiento fijado por la legislación interna para tales efectos. De conformidad con lo previsto por el decreto-ley núm. 2351/65, artículo 40, subrogado por la ley núm. 50/90, artículo 67, cuando un empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5, ordinal 1, literal *d)*, de esta ley, y 7 del decreto-ley núm. 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud. La mencionada solicitud de autorización también opera cuando el empleador se ve afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos, los sistemas de trabajo y unidades de producción, o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o lo coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con lo que deba competir en el exterior; o cuando se encuentra en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o que de hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecuencia de objetivos similares a los mencionados. La solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma. Los trabajadores inconformes con la mencionada decisión impetraron acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante instancia contenciosa, que una vez analizado el expediente no encontró mérito para acceder a las pretensiones de los demandantes.

320. En cuanto a la negativa de inscripción, el Gobierno indica que dicha cuestión ya fue solucionada, pues la misma organización sindical informa sobre la inscripción de la organización sindical por parte del entonces Ministerio de Trabajo.

321. En cuanto a los alegatos sobre el despido de 12 trabajadores sindicalizados de la planta de Bugalagrande, en 2002, el Gobierno señala que el Ministerio de Protección Social no es competente para calificar la legalidad de los despidos, dado que dicha competencia recae en la instancia judicial. De conformidad con lo anterior, sería de gran importancia que la organización sindical informe sobre las acciones judiciales iniciadas a efectos de solicitar a los respectivos despachos judiciales el estado de cada proceso a fin de enviar las observaciones sobre el particular.

322. En cuanto a los alegatos relativos al despido de los Sres. Edna Lucía Fernández, Diego Lozano, Hebert González, Ignacio Millán y Rogelio Sánchez, el Gobierno informa que el Sr. Rogelio Sánchez demandó, ante la instancia laboral ordinaria, que en primera instancia falló a favor de la empresa, decisión que fue confirmada en segunda instancia. El Gobierno añade que respecto de los demás casos, sería de gran importancia que SINALTRAINAL señale los juzgados ante los cuales se están tramitando las respectivas demandas para poder indagar sobre el estado actual de los procesos y así poder enviar una información completa al Comité de Libertad Sindical.

323. En cuanto a los alegatos relativos a las amenazas para que los trabajadores no se afiliaran a SINALTRAINAL y la posterior negociación con otra organización sindical, en la planta de Valledupar, el Gobierno indica que la dirección territorial de Valledupar, mediante resolución núm. 00455, de 12 de diciembre de 2008, absolvió a la empresa Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia Ltda. (DPA), por negativa a negociar. Según la

decisión administrativa, de conformidad con las pruebas, el 23 de mayo de 2006, la organización sindical SINALTRAINAL presentó a la empresa un pliego de peticiones y le hace saber la composición de la comisión de reclamos, igual notificación se le hace al Ministerio de la Protección Social. El 23 de mayo de 2006, trabajadores de DPA deciden en forma libre y voluntaria constituir otra organización sindical de primer grado y de empresa, la cual se constituye con un grupo de 89 trabajadores. El 24 de mayo de 2006, el representante legal de la empresa comunica a SINALTRAINAL del conocimiento de su pliego de peticiones y de la afiliación de un grupo de trabajadores a otra organización sindical, por lo que se recomienda a SINALTRAINAL surtir trámite interno para definir algunos aspectos de la negociación colectiva, ya que la otra organización sindical es mayoritaria. En efecto, según la decisión administrativa, en la empresa existen otras tres organizaciones sindicales con 113, 97 y 125 afiliados, respectivamente, mientras que SINALTRAINAL sólo tiene 20. Por lo tanto, la empresa negoció y firmó con aquella organización, el 14 de septiembre de 2006, una convención colectiva, vigente desde el 1.º de septiembre de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009, sin que ello implique una violación de la libertad sindical. El recurso de apelación contra la resolución administrativa se encuentra en trámite. El Gobierno señala que el 21 de julio de 2006 se notificó al inspector de trabajo de la suscripción de una nueva convención colectiva con SINALTRAINAL.

324. En cuanto a los alegatos relativos a la persecución contra el Sr. Walberto Quintero, el Gobierno informa que la organización sindical sostuvo una reunión con la empresa a efectos de tratar los hechos relacionados con el Sr. Walberto Quintero, y que la empresa se comprometió a respetar los derechos de asociación y libertad sindical. De conformidad con la información suministrada por la dirección territorial de César, en la actualidad no existe investigación laboral por estos hechos y la organización sindical no informa si se iniciaron acciones judiciales al respecto.

325. En lo que respecta a los alegatos relativos a la solicitud de levantamiento del fuero sindical del Sr. Luis Eduardo Lúquez Castilla, el Gobierno informa que la empresa solicitó el levantamiento del fuero sindical del Sr. Luis Eduardo Lúquez Castilla ante el Juzgado Laboral del Circuito de Valledupar, en razón de una ausencia injustificada a su puesto de trabajo y un fraude a la seguridad social, por haber fraguado su enfermedad. Lo anterior motivó que la empresa DPA solicitara a la autoridad competente, el Juez Laboral del Circuito de Valledupar, la validación de estos hechos y, por lo tanto, el levantamiento del fuero sindical del Sr. Lúquez, de manera que la empresa pudiera proceder a su despido con justa causa motivada. La sentencia en primera instancia emitida por el Juzgado Segundo Laboral de Valledupar, el 26 de junio de 2009, ordenó el levantamiento del fuero sindical y autorizó a la empresa DPA a proceder a la desvinculación del trabajador al comprobarse la existencia de una justa causa. El Sr. Lúquez hizo uso de su derecho de apelación, y actualmente el caso se encuentra ante el Tribunal del Distrito Superior del César, en apelación.

326. En cuanto al alegado despido de trabajadores provisionales o con contrato a término fijo por haber apoyado a SINALTRAINAL, el Gobierno señala que sería de gran importancia que la organización sindical informara sobre las acciones judiciales iniciadas por los trabajadores despedidos para hacer un seguimiento de la evolución de los procesos en los despachos judiciales. En el informe de la empresa, acompañado por el Gobierno, ésta señala que el tema de la lista de contrataciones temporales en la fábrica de Bugalagrande era consistentemente mencionado como un problema por SINALTRAINAL en reuniones, cartas y comunicados. Durante el año 2004, la fábrica de Bugalagrande contaba con una lista de 228 personas para ser contratadas a término fijo. Reconociendo el problema, se realizó una revisión al esquema de contratación existente. Como resultado de un proceso de selección que incluyó entrevistas, pruebas psicotécnicas, validación de documentos y demás pruebas propias de estos procesos, en el 2005, Nestlé de Colombia contrató a

término indefinido a 121 de estos 228 trabajadores y al grupo restante de 107 personas se les informó de los resultados del proceso. Posteriormente se contrataron otros 17 trabajadores, y las 90 personas que no fueron contratados nuevamente conocían su situación con anterioridad y recibieron de parte de la empresa, una indemnización superior a lo que por ley se establece. Este grupo de ex provisionales y la empresa firmaron en octubre de 2006 un acta de acuerdo voluntario.

327. La empresa indica que la necesidad de mantener una modalidad de contratación temporal obedece a incrementos en la producción, proyectos específicos y reemplazos por ausentismo. Bajo esta figura la compañía vincula directamente personal con contrato a término fijo mientras dura la necesidad específica para la que fue contratado. La ley permite estos contratos e incluso se establece en la convención colectiva un régimen especial de beneficios para estos trabajadores ocasionales.

328. Algunas de esas 90 personas que fueron trabajadores contratados a término fijo por la compañía y que dejaron de ser llamados luego de la revisión de su perfil y desempeño, demandaron laboralmente a la compañía alegando la obligatoriedad en cabeza de la empresa de ser nuevamente contratados. Al respecto, la empresa actuó en el marco del respeto a la legislación nacional laboral vigente y actualmente se cuenta con el fallo absolutorio a favor de la compañía Nestlé de Colombia S.A., en virtud del cual se niegan todas las pretensiones de los demandantes. La empresa añade que la convención colectiva de trabajo vigente, acordada en junio de 2006, establece un régimen especial de beneficios para los trabajadores provisionales, además de los que la ley consagra, los cuales son respetados por la compañía.

329. En cuanto a los alegatos relativos al despido de los Sres. Leonardo Gómez, Héctor Marino Lasso y Luis Fernando Arbeláez, el Gobierno señala que dado que los ex trabajadores han iniciado las respectivas acciones judiciales, el Gobierno se atendrá a lo decidido por la instancia laboral. En su informe, la empresa señala que las desvinculaciones de los Sres. Héctor Marino Lasso, Luis Fernando Arbeláez y Leonardo Gómez se produjeron como resultado de una decisión administrativa en el marco de un proceso de reestructuración interno que se tuvo el objetivo de alcanzar los niveles óptimos en la fábrica; en ningún momento obedeció a represalia por actividades sindicales. La reestructuración resultó en la contratación de 17 trabajadores adicionales a término indefinido y generó la desvinculación de cinco colaboradores indefinidos, incluyendo las tres personas arriba mencionadas y otras dos que no eran sindicalizadas. Para esto, se aplicó el artículo 64 de la Ley Sustantiva del Trabajo de Colombia, que permite la terminación de los contratos sin justa causa a cambio del pago de una indemnización. Este proceso ocurre luego de tres años sin que la empresa hiciera una terminación unilateral, lo cual explica el bajísimo índice de rotación del personal operario *versus* el personal administrativo o no sindicalizado. En efecto, el índice de rotación del personal sindicalizado en plantas es inferior al 2 por ciento, mientras que la rotación del personal no sindicalizado (ventas, comercial, administrativo, directivos, etc.) es superior al 8 por ciento.

C. Conclusiones del Comité

330. *El Comité observa que en el presente caso, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos (SINALTRAINAL) alega diversos actos de discriminación e injerencia antisindical por parte de la empresa Nestlé a nivel nacional y en sus plantas de Bugalagrande y Valledupar, actualmente Dairy Partners Americas (DPA).*

331. *El Comité toma nota en particular de que SINALTRAINAL alega que: 1) la empresa, a través de algunos empleados con funciones jerárquicas coacciona y ha despedido a los nuevos empleados que han intentado afiliarse a la organización sindical; 2) la empresa procedió al traslado, en mayo de 2002, sin su consentimiento, de cuatro trabajadores*

(Sres. Corrales Trejos, Montoya Ortiz, Pérez Restrepo y Suárez Herrera) con más de 24 años de antigüedad en el empleo, a la planta de Bugalagrande; 3) la empresa ha implementado planes y programas de trabajo así como políticas de tercerización con el objeto de perjudicar a la organización sindical; 4) la empresa no permite el ingreso de los directivos sindicales en las plantas, y 5) la empresa procedió a un despido colectivo en Facatativa en 1992 y se denegó la inscripción de una organización sindical en 1982.

332. *En cuanto a los alegatos relativos a la coacción a los trabajadores a través de líderes de grupo, para evitar que se afilien a la organización sindical, el Gobierno y la empresa señalan que se trata de alegatos vagos, que no están apoyados por pruebas sumarias y que la organización sindical no indica si ha presentado denuncias judiciales o administrativas en virtud de estos hechos. Teniendo en cuenta que se trata de alegatos que en caso de verificarse serían de gravedad, pero reconociendo al mismo tiempo que la organización sindical no proporciona información suficiente que permita al Gobierno y a la empresa enviar sus observaciones al respecto, el Comité pide a SINALTRAINAL que envíe mayor información en cuanto a las circunstancias en que se produjeron los hechos, las fechas y los trabajadores que fueron afectados. En caso de que la organización sindical no suministre mayor información, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

333. *En cuanto al traslado sin su consentimiento de los trabajadores Sres. Corrales Trejos, Montoya Ortiz, Pérez Restrepo y Suárez Herrera, en mayo de 2002, a la planta de Bugalagrande, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que la empresa señala que actuó de conformidad con la legislación nacional, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y en cumplimiento de la convención colectiva vigente.*

334. *En cuanto a los alegatos relativos a la implementación de planes y programas de trabajo, así como de políticas de tercerización con el objeto de perjudicar a la organización sindical, el Comité toma nota de que según el Gobierno: la empresa informa que sus relaciones con la organización sindical se enmarcan en el respeto de la legislación y la normativa nacionales y los principios rectores del Global Compact de Naciones Unidas en materia de derechos humanos y del trabajo, a los que se adhiere la empresa, en virtud de los cuales se han celebrado diversos acuerdos extraconvencionales entre la empresa y la organización sindical; según la empresa, el proceso de tercerización llevado a cabo en el marco del derecho de libertad económica de los empresarios, con el fin de mejorar los servicios, reducir el nivel de avería de los productos en el transporte y mejorar la eficiencia operacional, incluyó un programa de reubicación de personal sin que se atentara contra los derechos de asociación y libertad sindical; los programas implementados por la empresa tienen el objetivo exclusivo de mejorar el clima laboral y, la organización sindical no informa de las denuncias o acciones judiciales presentadas contra dichos programas en defensa de sus derechos. A este respecto, el Comité recuerda que sólo le corresponde pronunciarse sobre alegatos de programas y procesos de reestructuración o de racionalización económica, impliquen éstos o no, reducciones de personal o transferencias de empresas o servicios del sector público al sector privado, en la medida en que hayan dado lugar a actos de discriminación o de injerencia antisindicales. El Comité estima que de los alegatos y la respuesta del Gobierno no surge que las medidas hayan tenido objetivos antisindicales, sino que parecen más bien medidas de carácter general que se enmarcan en el funcionamiento normal de la empresa. En estas condiciones, a menos que la organización envíe mayor información respecto de estos alegatos, el Comité no proseguirá con el examen de los mismos.*

335. *El Comité toma nota de que SINALTRAINAL alega que la empresa no permite a los directivos de la organización sindical el libre ingreso en las plantas y señala que cada vez que desean ingresar en las mismas son acompañados por personal de la empresa, lo cual coarta el derecho de los trabajadores a tener contacto con sus dirigentes. El Comité toma*

nota de que a este respecto, el Gobierno señala que la organización querellante no precisa dónde ocurrieron los hechos. El Comité toma nota de que por su parte la empresa señala que se permite el acceso a las instalaciones de los directivos sindicales siempre que no se altere el normal funcionamiento de las líneas de producción y la concentración de los operarios y que dichas reglas se aplican sin inconvenientes a la organización sindical y a todas las visitas de la empresa. A este respecto, recordando 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 dirección de la empresa, de manera que los sindicatos puedan comunicarse con los trabajadores para que puedan informarles de las ventajas que pueden derivarse de la afiliación sindical, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que la empresa respeta plenamente dicho principio y que los trabajadores tienen la oportunidad de comunicarse libremente con los representantes de la organización sindical sin que se imponga en todo momento la presencia permanente de un representante de la empresa.

336. *Por último, el Comité toma nota de los alegatos según los cuales la empresa procedió a un despido colectivo en Facatativa en 1992 y se denegó la inscripción de una organización sindical en 1982. A este respecto, el Comité toma nota de que el despido colectivo fue autorizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que las acciones administrativas incoadas contra dicha decisión fueron rechazadas. En cuanto a la negativa a inscribir una organización sindical en 1982, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que dicha cuestión fue solucionada ya que el sindicato fue debidamente inscripto. En estas condiciones, y teniendo en cuenta que se trata de alegatos que se remontan a un pasado lejano, el Comité no proseguirá con estos alegatos.*

Planta de Valledupar

337. *En cuanto a los alegatos relativos a la planta de Valledupar, el Comité toma nota de que según SINALTRAINAL, el 23 de mayo de 2006 la empresa amenazó a los trabajadores para que no se afiliaran a la organización sindical y les propuso que constituyeran una nueva organización sindical, con la que procedió después a firmar una convención colectiva, negándose a negociar el pliego de peticiones presentado por SINALTRAINAL, sin que se hayan impuesto sanciones administrativas a la empresa en el marco de la denuncia presentada ante el Ministerio de la Protección Social. Además, según la organización sindical, el Sr. Walberto Quintero, dirigente sindical, presentó una denuncia extraprocesal contra la empresa por persecución antisindical y la empresa solicitó el levantamiento del fuero sindical del Sr. Luis Eduardo Lúquez Castilla, directivo de SINALTRAINAL, proceso que se encuentra en trámite.*

338. *A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que la dirección territorial de Valledupar absolvió a la empresa DPA (que según la información de la empresa es un Joint Venture entre la empresa Nestlé y Fonterra) por su negativa a negociar con SINALTRAINAL mediante resolución núm. 00455 de 12 de diciembre de 2008. El Comité toma nota de que la autoridad administrativa consideró que en el seno de la empresa se constituyó, con fecha 23 de mayo de 2006, una nueva organización sindical, la cual presentó un pliego de peticiones con fecha 29 de mayo de 2006 y como la misma tenía carácter mayoritario, la empresa decidió firmar una convención colectiva con dicha organización para el período septiembre 2006 – diciembre 2009. El Comité toma nota que según la decisión administrativa, en la planta coexistían en esa época otras tres organizaciones sindicales además de SINALTRAINAL las cuales contaban respectivamente con 113, 97 y 125 afiliados, mientras que SINALTRAINAL contaba con sólo 20. El Comité toma nota asimismo de que el Gobierno añade que el recurso de apelación contra dicha decisión administrativa se encuentra pendiente y que el 21 de julio de 2006 se informó al inspector de trabajo sobre la firma de una nueva convención colectiva con la organización sindical. El*

Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de dicho recurso de apelación y que envíe una copia de la convención colectiva mencionada.

339. *En cuanto a los alegatos relativos a la denuncia extraprocesal presentada por el dirigente sindical Sr. Walberto Quintero por persecución antisindical y la solicitud de levantamiento del fuero sindical del dirigente Sr. Luis Eduardo Lúquez Castilla, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que en relación con la denuncia presentada por el Sr. Quintero, la empresa mantuvo una reunión con la organización sindical y se comprometió a respetar los derechos de libertad sindical, y que según la dirección territorial del César, no existe en la actualidad investigación administrativa pendiente por estos hechos y la organización sindical no informa si ha iniciado acciones judiciales. En cuanto a la solicitud de levantamiento del fuero sindical del dirigente Sr. Luis Eduardo Lúquez Castilla, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que la empresa solicitó el levantamiento del fuero sindical porque el Sr. Lúquez Castilla fraguó un certificado de incapacidad para poder ausentarse de su puesto de trabajo. El Comité observa que de la documentación acompañada por la empresa surge que en la audiencia de descargos el Sr. Lúquez niega estos hechos. Observando que la autoridad judicial ordenó el levantamiento del fuero sindical el 26 de junio de 2009 y que el recurso de apelación se encuentra pendiente, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final del mismo.*

Planta de Bugalagrande

340. *En cuanto a los alegatos relativos a la planta de Bugalagrande, el Comité toma nota de que SINALTRAINAL alega que: 1) la empresa despidió, en 2002, a 12 trabajadores por haber participado en una protesta frente a la oficina central de Bogotá y que las tutelas incoadas por los trabajadores fueron denegadas; 2) en 2006 se despidió sin justa causa a los Sres. Héctor Marino Lasso, Leonardo Gómez y Luis Fernández Arbeláez sin respetar la convención colectiva vigente; 3) en 2006 la empresa también procedió al despido de 90 trabajadores provisionales por su apoyo a la organización sindical, y 4) en 2007, despidió a cinco trabajadores sin respetar la convención colectiva respecto de lo cual las acciones judiciales se encuentran en trámite.*

341. *En lo que respecta al despido, en 2002, de 12 trabajadores por haber participado en una protesta, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que el Ministerio de la Protección Social no es competente para calificar la legalidad de los despidos, ya que dicha competencia recae en la instancia judicial, para lo cual estima que la organización sindical debería informar sobre las acciones judiciales iniciadas y los juzgados en los que se tramitan. A este respecto, observando que se trata de alegatos que se remontan a 2002 y que resulta difícil para el Gobierno presentar sus observaciones al respecto, si no se cuenta con mayores precisiones, el Comité pide a la organización querellante que precise las circunstancias de los despidos y que informe si se han iniciado acciones judiciales y los juzgados en los que se tramitan y en caso de que la organización querellante no envié información adicional, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

342. *En cuanto a los alegatos según los cuales en 2006 la empresa despidió sin justa causa a los Sres. Héctor Marino Lasso, Leonardo Gómez y Luis Fernández Arbeláez sin respetar la convención colectiva vigente, el Comité toma nota de que según la empresa, los mismos se produjeron en el marco de un proceso de reestructuración; que los trabajadores fueron debidamente indemnizados y que la medida también afectó a dos trabajadores no sindicalizados. El Comité toma nota de que el Gobierno informa que las acciones judiciales iniciadas se encuentran pendientes ante la instancia laboral. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de las mismas.*

343. *En cuanto a los alegatos según los cuales en 2006 la empresa procedió al despido de 90 trabajadores provisionales por su apoyo a la organización sindical, el Comité toma nota de que según el Gobierno sería necesario que la organización sindical informara si ha iniciado acciones judiciales a este respecto. El Comité toma nota asimismo de que la empresa informa que: 1) en 2004 la empresa contaba con 228 trabajadores provisionales y que debido a las críticas y la presión ejercida por la organización sindical, la empresa decidió solucionar dicho problema, para lo cual realizó una serie de pruebas en 2005; 2) la empresa contrató entonces a 121 de dichos trabajadores a término indefinido; 3) posteriormente se contrató a 17 personas más y las 90 personas restantes recibieron una indemnización superior a la exigida por la ley y firmaron con la empresa un acta de acuerdo en octubre de 2006. El Comité toma nota de que algunos de los trabajadores despedidos iniciaron acciones judiciales pero la autoridad judicial absolvió a la empresa.*

344. *En cuanto a los alegatos relativos al despido de cinco trabajadores (Sres. Edna Lucía Fernández, Diego Lozano, Hebert González, Ignacio Millán y Rogelio Sánchez), en 2007, sin respetar la convención colectiva, el Comité toma nota de que según la organización sindical, las acciones judiciales iniciadas se encuentran en trámite. El Comité toma nota de que por su parte, el Gobierno informa que en la acción iniciada por el Sr. Sánchez, la autoridad judicial falló a favor de la empresa, decisión que fue confirmada en segunda instancia y que respecto de los demás trabajadores, sería necesario contar con información sobre los juzgados en los que se tramitan sus reclamos a fin de poder enviar las observaciones correspondientes. En estas condiciones, el Comité pide a SINALTRAINAL que informe al Gobierno sobre los juzgados en los que se tramitan las acciones judiciales iniciadas por los trabajadores despedidos y pide al Gobierno que lo mantenga informado de las decisiones judiciales adoptadas a este respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

a) en cuanto a los alegatos relativos a la negativa de Nestlé a permitir el libre ingreso de los directivos de la organización sindical en las plantas, recordando 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 dirección de la empresa, de manera que los sindicatos puedan comunicarse con los trabajadores para que puedan informarles de las ventajas que pueden derivarse de la afiliación sindical, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que la empresa respeta plenamente dicho principio y que los trabajadores pueden comunicarse libremente con los representantes sindicales sin que se imponga en todo momento la presencia permanente de una representante de la empresa;

b) en cuanto a los alegatos relativos a la negativa de la empresa a negociar con SINALTRAINAL en la planta de Valledupar, y la conclusión de una convención colectiva con otra organización sindical, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final del recurso de apelación interpuesto contra la decisión administrativa del Ministerio de la Protección Social a favor de la empresa y que envíe una copia de la convención colectiva que según el Gobierno fue suscrita finalmente con SINALTRAINAL en 2006;

c) en cuanto a los alegatos relativos a la solicitud de levantamiento del fuero sindical del dirigente Sr. Luis Eduardo Lúquez Castilla, de la planta de Bugalagrande, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final del recurso de apelación presentado contra la sentencia que ordenó el levantamiento del mencionado fuero;

d) en lo que respecta al despido, en 2002, de 12 trabajadores de la planta de Bugalagrande por haber participado en una protesta, observando que se trata de alegatos que se remontan a 2002 y que resulta difícil para el Gobierno presentar sus observaciones al respecto si no se cuenta con mayores precisiones, el Comité pide a la organización querellante que precise las circunstancias de los despidos y que informe si se han iniciado acciones judiciales al respecto y los juzgados en los que se tramitan y en caso de que la organización querellante no envíe información adicional, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos;

e) en cuanto a los alegatos según los cuales en 2006 la empresa despidió sin justa causa a los Sres. Héctor Marino Lasso, Leonardo Gómez y Luis Fernández Arbeláez sin respetar la convención colectiva vigente, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de las acciones judiciales pendientes, y

f) en cuanto a los alegatos relativos al despido de cuatro trabajadores (Sres. Edna Lucía Fernández, Diego Lozano, Hebert González, Ignacio Millán) en 2007 sin respetar la convención colectiva, el Comité pide a SINALTRAINAL que informe al Gobierno sobre los juzgados en los que se tramitan las acciones judiciales iniciadas por los trabajadores despedidos y pide al Gobierno que lo mantenga informado de las decisiones judiciales adoptas a este respecto.

CASO NÚM. 2720

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 la Confederación General del Trabajo (CGT)

Alegatos: despidos de dirigentes sindicales y sindicalistas en el sector de las telecomunicaciones

346. La presente queja figura en una comunicación de la Confederación General del Trabajo (CGT) de 10 de junio de 2009.

347. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 26 de enero y 8 de marzo de 2010.

348. Colombia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de

negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de la organización querellante

349. En su comunicación de 10 de junio de 2009, la Confederación General del Trabajo (CGT) alega el despido, el 29 de julio de 2003, por parte de la empresa TELEBUCARAMANGA, de ocho trabajadores, incluidos seis dirigentes sindicales de la Unión Sindical de Trabajadores de las Comunicaciones (USTC) (Sres. Claudia Yaneth García Espinosa, Raúl Arturo Mejía Herrera, Luis Alberto Alvarez Pabón, Reinaldo León Quintero, Jairo David Quintero Celis, Andelfo Díaz Amorocho, Diego Picón Morales y Angelmiro Hernández Niño) por haber participado en unos ceses parciales de actividades los días 22 y 24 de enero de 2003, que fueron declarados ilegales por el Ministerio de la Protección Social el 14 de abril de 2003 (resolución núm. 0841). La Sra. Claudia Yaneth García Espinosa inició acción de reintegro, el cual fue concedido por la autoridad judicial en primera y segunda instancia, mientras que los recursos presentados por los demás trabajadores fueron denegados, y la acción de tutela incoada no fue seleccionada.

350. La organización querellante alega asimismo que en el marco de un proceso de reestructuración, la empresa TELEBUCARAMANGA solicitó y obtuvo autorización para el despido colectivo de 95 trabajadores (resolución núm. A-0668, de 21 de julio de 2004, que fue objeto de recursos de reposición y apelación, los cuales confirmaron la resolución). Al mismo tiempo, la empresa presenta un plan de retiro voluntario al cual se acogen 201 trabajadores. Como consecuencia de la autorización para despedir, la empresa despidió en el transcurso de 2005 a 65 trabajadores, a pesar de que algunos de ellos gozaban de fuero sindical por ser dirigentes o porque la organización sindical había presentado en noviembre de 2004 un pliego de peticiones, lo que implica que los trabajadores estaban cubiertos por el fuero circunstancial de negociación. Los 65 trabajadores despedidos iniciaron procesos judiciales ordinarios que se encuentran pendientes. Posteriormente, el 24 de mayo de 2007 la empresa despidió al dirigente Sr. Barrera Beltrán, si bien la autoridad judicial en el marco de una acción de tutela ordenó el reintegro del dirigente, decisión que fue confirmada por la Corte Constitucional en su sentencia núm. T-249/2008. Finalmente, el 11 de marzo de 2008 la empresa despidió a 27 trabajadores más, los cuales presentaron una tutela en idénticas condiciones que el Sr. Barrera Beltrán, la cual se encuentra en revisión por la Corte Constitucional.

B. Respuesta del Gobierno

351. En su comunicación de 26 de enero de 2010, el Gobierno señala en cuanto al cese de actividades de 2003 que la empresa TELEBUCARAMANGA es una prestadora de servicios de telecomunicaciones que presta servicios de telefonía fija básica conmutada a 205.000 usuarios, el servicio de Internet a 58.000 usuarios y el servicio de televisión a 7.000 usuarios. El Ministerio de la Protección Social expidió la resolución núm. 0841, de 14 de abril de 2003, mediante la cual se declaró ilegal el cese de actividades realizado por los trabajadores los días 22 y 24 de enero de 2003, por tratarse de servicios públicos esenciales. La Unión Sindical de Trabajadores de las Comunicaciones (USTC) instauró acción de nulidad ante el Consejo de Estado, la cual fue denegada mediante sentencia de 19 de junio de 2008. Como consecuencia de la ilegalidad, TELEBUCARAMANGA determinó el grado de participación de los miembros de la junta directiva en la suspensión colectiva de actividades y terminó los contratos individuales de trabajo desde el 29 de julio de 2003 a los Sres. Raúl Arturo Mejía, Claudia Yaneth García, Jairo David Quintero, Luis Alberto Alvarez, Reynaldo León, Andelfo Díaz Amorocho, Angelmiro Hernández y Diego Picón Morales. Dichos trabajadores iniciaron demandas contra la empresa: en siete casos la

empresa fue absuelta y en el caso de la Sra. Claudia Yaneth García se ordenó el reintegro, decisión que fue cumplida el 23 de marzo de 2007. El Gobierno añade que las acciones de tutela presentadas por los trabajadores no prosperaron.

352. En cuanto a los alegatos relativos al despido colectivo de trabajadores, el Gobierno señala que la empresa TELEBUCARAMANGA solicitó autorización para llevar a cabo un despido colectivo de 417 trabajadores en 2003. El 10 de diciembre de 2003, se llevó a cabo una inspección ocular de las instalaciones por parte del Ministerio de la Protección Social, en la que participó la USTC. Finalmente, mediante resolución A-0668, de 21 de julio de 2004, se autorizó el despido de 95 trabajadores; dicha resolución fue objeto de recurso de reposición y apelación por parte de la USTC, los cuales fueron resueltos confirmándose la autorización para el despido colectivo. El Gobierno adjunta la respuesta de la empresa, la cual señala que paralelamente se inició un plan de retiro voluntario al cual se acogieron 201 trabajadores los cuales recibieron el pago de una indemnización doble y otros beneficios. Dicho plan fue objeto de acuerdos conciliatorios celebrados con la aprobación del Ministerio de la Protección Social. Contra dicho plan y contra las conciliaciones se presentaron recursos judiciales por parte de ciertos trabajadores que estimaron afectado su consentimiento, en el marco de los cuales las autoridades judiciales consideraron que no se había obligado a los trabajadores y que los consentimientos fueron otorgados ante el inspector de trabajo quien vigiló que no se vulneraran los derechos de los trabajadores.

353. El Gobierno señala, lo cual es confirmado por la empresa, que una vez firme la autorización para despedir, la empresa procedió a los siguientes despidos: el 17 de enero de 2005 a 28 trabajadores, el 7 de septiembre de 2005 a 37 trabajadores, el 24 de mayo de 2007 un trabajador y el 11 de marzo de 2008 27 trabajadores. La empresa señala que en todos los casos se respetó el fuero sindical de los trabajadores y se procedió al pago de las indemnizaciones laborales correspondientes. La empresa se refiere a la alta incidencia de los despidos en los afiliados, debido a la elevada tasa de afiliación en el seno de la empresa.

354. El Gobierno agrega, lo cual es confirmado por la empresa, que los trabajadores a los que se les terminó el contrato de trabajo instauraron diez procesos ordinarios de reintegro, debido a que consideraban que estaban amparados por el fuero circunstancial de negociación colectiva. De estos diez procesos, en uno (que se refería a 25 trabajadores) la autoridad denegó las pretensiones de los trabajadores, decisión que se encuentra firme. Otros tres procesos (uno de los cuales se refiere a 26 personas) tienen sentencia de primera instancia en la que se deniegan las pretensiones de los trabajadores. Los procesos se encuentran en apelación en segunda instancia. Otros seis procesos están pendientes en primera instancia.

355. La empresa añade que se instauraron numerosas tutelas, las cuales fueron en su mayoría denegadas, otras se encuentran pendientes y una tutela, interpuesta por el Sr. Paulino Barrera Beltrán, fue acogida por la Corte Constitucional mediante sentencia núm. T-249/2008 en marzo de 2008 ordenándose el reintegro. Otra tutela, instaurada por 27 trabajadores, también ha sido seleccionada para examen por la Corte Constitucional y se encuentra pendiente.

356. En su comunicación de 8 de marzo de 2010 el Gobierno se refiere a la misión de contactos preliminares de la OIT que tuvo lugar en Colombia del 2 al 5 de marzo de 2010 en el marco de la cual las partes en el presente caso manifestaron que la mediación de la misión permitió un mayor acercamiento entre ellas.

C. Conclusiones del Comité

357. *El Comité observa que en el presente caso la Confederación General del Trabajo (CGT) alega: 1) el despido en 2003 de seis dirigentes sindicales y dos afiliados de la Unión Sindical de Trabajadores de las Comunicaciones (USTC) en el marco de un cese de*

actividades en la empresa TELEBUCARAMANGA que pertenece al sector de las telecomunicaciones, declarado ilegal por parte del Ministerio de la Protección Social por tratarse de un servicio esencial, y 2) el despido colectivo de numerosos trabajadores de la empresa en 2005, 2007 y 2008 en el marco de un proceso de reestructuración.

358. *En lo que respecta a los alegatos relativos al despido de seis dirigentes y dos sindicalistas de la USTC por parte de la empresa debido a su participación en un cese de actividades, el Comité toma nota de que según la CGT, el despido afectó a los Sres. Claudia Yaneth García Espinosa, Raúl Arturo Mejía Herrera, Luis Alberto Alvarez Pabón, Reinaldo León Quintero, Jairo David Quintero Celis, Andelfo Díaz Amorocho, Diego Picón Morales y Angelmiro Hernández Niño por haber participado en unos ceses parciales de actividades los días 22 y 24 de enero de 2003, que fueron declarados ilegales por el Ministerio de la Protección Social el 14 de abril de 2003 mediante resolución núm. 0841. El Comité toma nota de que la Sra. Claudia Yaneth García Espinosa inició acción de reintegro, el cual fue concedido por la autoridad judicial en primera y segunda instancia, mientras que los recursos presentados por los demás trabajadores fueron denegados, y la acción de tutela incoada no fue seleccionada. A este respecto, el Comité toma nota de que, el Gobierno señala que, la empresa es una prestadora de servicios de telecomunicaciones que presta servicios de telefonía fija básica conmutada a 205.000 usuarios, el servicio de Internet a 58.000 usuarios y el servicio de televisión a 7.000 usuarios y que por tratarse de servicios esenciales, el Ministerio de la Protección Social expidió la resolución núm. 0841, de 14 de abril de 2003, mediante la cual se declaró ilegal el cese de actividades realizado por los trabajadores los días 22 y 24 de enero de 2003. El Comité toma nota de que según el Gobierno la USTC instauró acción de nulidad de dicha resolución ante el Consejo de Estado, la cual fue denegada mediante sentencia de 19 de junio de 2008. Asimismo, el Comité toma nota de que, el Gobierno informa que, como consecuencia de la declaración de ilegalidad, la empresa teniendo en cuenta el grado de participación de los miembros de la junta directiva en el cese de actividades terminó los contratos individuales de trabajo de los dirigentes y afiliados mencionados con fecha 29 de julio de 2003; dichos trabajadores iniciaron demandas contra la empresa en el marco de las cuales la empresa fue absuelta con excepción de la demanda instaurada por la Sra. Claudia Yaneth García en la cual se ordenó el reintegro, decisión que fue cumplida el 23 de marzo de 2007. El Comité toma nota de que las acciones de tutela presentadas por los trabajadores no prosperaron. En estas condiciones, observando que el cese de actividades se produjo en 2003 en un servicio esencial, y que los dirigentes y trabajadores afectados iniciaron acciones judiciales las cuales fueron denegadas, con excepción de un caso, el de la Sra. Yaneth García en el que se ordenó el reintegro, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

359. *En lo que respecta al alegato relativo al despido colectivo, el Comité toma nota de que según la organización querellante, en el marco de un proceso de reestructuración, la empresa presentó un plan de retiro voluntario al que se acogieron 201 trabajadores. El Comité toma nota asimismo de que la empresa también solicitó y obtuvo autorización para el despido colectivo de 95 trabajadores (resolución núm. A-0668 de 21 de julio de 2004), que dicha autorización fue objeto de recursos de reposición y apelación, los cuales confirmaron la resolución, y que como consecuencia de ello, la empresa: 1) despidió en el transcurso de 2005 a 65 trabajadores (a pesar de que algunos de ellos gozaban de fuero sindical por ser dirigentes o porque la organización sindical había presentado en noviembre de 2004 un pliego de peticiones, lo que implica que los trabajadores estaban cubiertos por el fuero circunstancial de negociación), los cuales iniciaron procesos judiciales ordinarios que se encuentran pendientes; 2) el 24 de mayo de 2007 la empresa despidió al dirigente Sr. Barrera Beltrán, si bien la autoridad judicial en el marco de una acción de tutela ordenó el reintegro del dirigente, decisión que fue confirmada por la Corte Constitucional en su sentencia núm. T-249/2008, y 3) por último, el 11 de marzo de 2008 la empresa despidió a 27 trabajadores más, los cuales presentaron una tutela en*

idénticas condiciones que el Sr. Barrera Beltrán, la cual se encuentra en revisión por la Corte Constitucional.

360. *El Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) la empresa solicitó autorización para llevar a cabo un despido colectivo en 2003; 2) mediante resolución núm. A-0668, de 21 de julio de 2004, se autorizó el despido de 95 trabajadores; dicha resolución fue objeto de recurso de reposición y apelación por parte de la USTC, los cuales fueron resueltos confirmándose la autorización para el despido colectivo; 3) una vez firme la autorización para despedir, la empresa procedió a 28 despidos el 17 de enero de 2005, 37 despidos el 7 de septiembre de 2005, un despido el 24 de mayo de 2007 y 27 despidos el 11 de marzo de 2008, según la empresa, respetando siempre el fuero sindical de los trabajadores y procediendo al pago de las indemnizaciones laborales correspondientes; 4) los trabajadores a los que se les terminó el contrato de trabajo instauraron procesos ordinarios solicitando el reintegro (los cuales han sido denegados en un caso y se encuentran pendientes en otros) y acciones de tutela, las cuales fueron en su mayoría denegadas con excepción de una tutela, interpuesta por el Sr. Paulino Barrera Beltrán que fue acogida por la Corte Constitucional mediante sentencia núm. T-249/2008 en marzo de 2008 ordenándose el reintegro y otra tutela, instaurada por 27 trabajadores, que ha sido seleccionada para examen por la Corte Constitucional y se encuentra pendiente. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre estos recursos.*

361. *Por otra parte, observando que en su última comunicación el Gobierno informa sobre una misión de contactos preliminares de la OIT, que se llevó a cabo en Colombia del 2 al 5 de marzo de 2010, en el marco de la cual las partes manifestaron que la mediación de la misión permitió un mayor acercamiento entre ellas, el Comité toma nota con satisfacción de esta información y expresa la firme esperanza de que este acercamiento permitirá que las partes encuentren una solución a las cuestiones planteadas en este caso, en pleno respeto de la legislación nacional vigente. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

Recomendación del Comité

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

> ***En lo que respecta al alegato relativo al despido colectivo en la empresa TELEBUCARAMANGA en enero y septiembre de 2005, mayo de 2007 y marzo de 2008, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los recursos judiciales pendientes al respecto. Asimismo, observando que en su última comunicación el Gobierno informa sobre una misión de contactos preliminares de la OIT, que se llevó a cabo en Colombia del 2 al 5 de marzo de 2010, en el marco de la cual las partes manifestaron que la mediación de la misión permitió un mayor acercamiento entre ellas, el Comité toma nota con satisfacción de esta información y expresa la firme esperanza de que este acercamiento permitirá que las partes encuentren una solución a las cuestiones planteadas en este caso, en pleno respeto de la legislación nacional vigente y pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.***

CASO NÚM. 2731

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (SINTRAESTATALES)

Alegatos: el Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (SINTRAESTATALES) alega el despido de los trabajadores de la empresa Metro de Medellín, a pesar de que gozaban de fuero sindical

363. La presente queja figura en una comunicación del Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (SINTRAESTATALES) de fecha 21 de mayo de 2009.

364. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 7 de enero de 2010.

365. Colombia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como 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

366. En su comunicación de 21 de mayo de 2009, el Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (SINTRAESTATALES) alega que el 20 de junio de 2001, junto con trabajadores de otras entidades estatales se fundó la organización sindical y el 21 de junio se informó a la empresa Metro de Medellín Ltda. Según la organización querellante, nueve días después la empresa comenzó a notificar a los trabajadores de su despido sin tener en cuenta el fuero sindical de fundadores de los mismos. Los trabajadores afectados iniciaron los procesos judiciales por violación del fuero sindical solicitando el reintegro y el pago de salarios dejados de percibir. La organización querellante señala que la autoridad judicial absolvió a la empresa, decisión que fue confirmada por el Tribunal Superior de Medellín. Los trabajadores instauraron entonces una acción de tutela (amparo) contra la decisión de dicho Tribunal. La Corte Suprema de Justicia denegó dicho amparo. Los trabajadores también presentaron una demanda ante el Tribunal Administrativo de Antioquia por considerar que el despido era ilegal ya que se produjo fuera del tiempo otorgado para la restructuración y no se realizó el estudio técnico exigido por la ley. Pero el fallo del Tribunal fue adverso y el recurso presentado ante el Consejo de Estado contra dicha decisión fue denegado. La organización sindical acompaña copias de las resoluciones administrativas y las decisiones judiciales dictadas.

B. Respuesta del Gobierno

367. En su comunicación de 7 de enero de 2010, el Gobierno señala que la Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Ltda.-Metro de Medellín llevó a cabo una restructuración administrativa con el fin de lograr la prestación eficaz de los servicios públicos. Con dicho objetivo en octubre de 1999 se inició la transformación de la

estructura organizacional, lo cual quedó formalizado el 13 de julio de 2000. El Gobierno añade que el proceso de restructuración en concreto se inició mediante resolución núm. 2449 de septiembre de 2000 y subraya que la organización sindical fue inscripta el 5 de octubre de 2001. El Gobierno subraya que esto demuestra que no existió nexo causal entre la declaratoria de insubsistencia de los empleados públicos (declaración de la autoridad administrativa por medio de la cual se prescinde de los servicios de los trabajadores) y el derecho de libertad sindical, en particular teniendo en cuenta que los trabajadores fueron involucrados en el proceso. El Gobierno indica que el 28 de septiembre de 2000 el gerente general del Metro de Medellín Ltda. invitó a los trabajadores mediante comunicación escrita a desarrollar un proceso participativo de transformación organizacional. Dicho proceso afecto a 720 trabajadores que fueron divididos en 25 grupos para ser informados y formados en cuanto al cambio organizacional.

368. El Gobierno añade que los empleados públicos iniciaron acciones ante la rama judicial, las cuales fueron desestimadas y precisa que la Corte Constitucional determinó que la modernización de la entidad pública se ajustó a las disposiciones constitucionales y legales y que en consecuencia no es necesario acudir a la autorización judicial antes de suprimir los cargos. El Gobierno señala que las sentencias proferidas en diversas instancias judiciales confirman que la declaratoria de insubsistencia de los empleados públicos se produjo como consecuencia de la restructuración de la empresa y en modo alguno para menoscabar una organización sindical inexistente en la época en que dio comienzo la restructuración y el retiro de los empleados, los cuales se vincularon a SINTRAESTATALES con posterioridad a la misma restructuración. El Gobierno acompaña documentación abundante sobre los hechos alegados.

C. Conclusiones del Comité

369. *El Comité observa que en el presente caso el Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (SINTRAESTATALES) alega el despido de numerosos trabajadores en el marco del proceso de restructuración de la empresa Metro de Medellín Ltda. que gozaban del fuero sindical de fundadores de la organización sindical. El Comité toma nota de que la organización sindical fue constituida el 20 de junio de 2001, lo cual fue notificado a la empresa el 21 de junio y según los alegatos nueve días después la empresa inició el despido de los trabajadores. El Comité toma nota de que contra dicha medida se iniciaron acciones judiciales las cuales fueron denegadas en primera y segunda instancia, al igual que las acciones de tutela incoadas ante la Corte Suprema de Justicia. El Comité toma nota de que las acciones ante el Tribunal Administrativo y el Consejo de Estado también fueron denegadas. El Comité toma nota también de las pruebas acompañadas por la organización querellante.*

370. *El Comité toma nota de que el Gobierno señala que: 1) el proceso de restructuración se inició mediante resolución núm. 2449 de septiembre de 2000, la cual prevé en su artículo tercero el «análisis de las reubicaciones, traslados, supresión y/o conversión de cargos»; 2) la organización sindical fue inscripta el 5 de octubre de 2001, con lo cual se deduce que no existió nexo causal entre la declaratoria de insubsistencia de los empleados públicos (declaración de la autoridad administrativa por medio de la cual se prescinde de los servicios de los trabajadores) y el derecho de libertad sindical; 3) los trabajadores fueron involucrados en el proceso ya que se los invitó a desarrollar un proceso participativo de transformación organizacional, el cual afectó a 720 trabajadores que fueron divididos en 25 grupos para ser informados y formados en cuanto al cambio organizacional, y 4) los empleados públicos iniciaron acciones judiciales, las cuales fueron desestimadas y la Corte Constitucional consideró que la modernización de la entidad pública se ajustó a las disposiciones constitucionales y legales y que en consecuencia no era necesario acudir a la autorización judicial antes de suprimir los cargos.*

371. *A este respecto, el Comité ha estimado que sólo le corresponde pronunciarse sobre alegatos de programas y procesos de restructuración o de racionalización económica, impliquen éstos o no reducciones de personal o transferencias de empresas o servicios del sector público al sector privado, en la medida en que hayan dado lugar a actos de discriminación o de injerencia antisindicales. El Comité ha subrayado además la importancia de que los gobiernos consulten a las organizaciones sindicales con objeto de discutir sobre las consecuencias de los programas de restructuración en el empleo y en las condiciones de los asalariados [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *2006, párrafos 1079 y 1081]. En estas condiciones, observando que la constitución de la organización sindical (notificada a la empresa el 21 de junio de 2001 e inscripta el 5 de octubre de dicho año) tuvo lugar con posterioridad a la resolución núm. 2449 de septiembre de 2000) que ordenó la restructuración de la entidad y que preveía en su artículo tercero la supresión de cargos, que los trabajadores tuvieron participación en el proceso y que las autoridades judiciales, en diversas instancias denegaron las pretensiones de la organización sindical, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

Recomendación del Comité

372. ***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. 2707

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

Queja contra el Gobierno de la República de Corea presentada por la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU), y su afiliado, el Sindicato de Profesores de Corea (KPU)

Alegatos: la organización querellante y su afiliado, el Sindicato de Profesores de Corea, alegan que la legislación nacional restringe el derecho de sindicación de los profesores universitarios

373. La queja figura en una comunicación de la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) y de su afiliado, el Sindicato de Profesores de Corea (KPU), de fecha 8 de abril de 2009.

374. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación recibida el 18 de mayo de 2010.

375. La República de Corea 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 las organizaciones querellantes

376. En su comunicación de fecha 8 de abril de 2009, las organizaciones querellantes denunciaron una grave violación del Preámbulo de la Constitución de la OIT, de la Declaración de Filadelfia, de los Convenios núms. 87, 98 y 151 de la OIT, y de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a través de leyes en las que se prevé la adopción de sanciones penales y medidas disciplinarias contra los sindicalistas y la negativa a reconocer al Sindicato de Profesores de Corea (KPU).

377. Las organizaciones querellantes indican que el ejercicio del derecho de sindicación de los funcionarios de gobierno y del personal docente ha estado terminantemente prohibido desde el régimen militar de 1961. Así, en la Ley de Funcionarios Públicos y en la Ley de Funcionarios Locales se prohibió al personal de la administración pública constituir sindicatos, salvo a aquellos que trabajen en la división de relaciones laborales (artículo 66 de la Ley de Funcionarios Públicos y artículo 58 de la Ley de Funcionarios Locales). En los artículos 78 y 84 de la Ley de Funcionarios Públicos y en los artículos 69 y 82 de la Ley de Funcionarios Locales se imponen medidas disciplinarias y sanciones penales a los empleados de la administración pública y a los profesores, cuyos salarios se pagan con fondos provenientes de la recaudación de impuestos, que ejerzan el derecho de sindicación. Además, con la Ley sobre el Sistema Escolar Privado se cercena el derecho de sindicación de los docentes de la enseñanza privada al aplicarse las disposiciones en materia de escuelas públicas (artículo 55) y al imponerse penas por cualquier infracción de las mismas (artículo 61).

378. Según las organizaciones querellantes, la denegación total del derecho de sindicación no tenía precedentes a nivel internacional, e indujo a la OIT y a otras organizaciones internacionales a formular recomendaciones en el sentido de que el Gobierno debería reformar la legislación laboral para armonizarla con las normas internacionales del trabajo. Las organizaciones querellantes alegan que son escasos los progresos realizados para garantizar a los funcionarios públicos y a los profesores el derecho de sindicación. En febrero de 1998 la Comisión tripartita de Corea aceptó garantizar el derecho de sindicación de los funcionarios públicos y del personal docente. En consecuencia, en la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de los Sindicatos de Docentes (Ley sobre el Sindicato de Maestros, a partir del 1.° de julio de 1999), y en la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos (Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos, a partir del 28 de enero de 2006), se estableció, de manera incompleta y restringida, el derecho de sindicación y el derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos y del personal docente. Sin embargo, las organizaciones querellantes señalan que se excluyó a los profesores universitarios y al personal de la educación pública de la Ley sobre el Sindicato de Maestros (artículo 2), y de la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos (artículo 6) respectivamente, lo que significa que el derecho de sindicación de los profesores universitarios, tanto públicos como privados, continúa estando prohibido y su ejercicio sancionado en virtud de las citadas leyes.

379. Las organizaciones querellantes afirman que en este contexto, se conformó, en noviembre de 2001, el KPU y se presentó el proyecto de constitución del sindicato al Gobierno, que lo rechazó sobre la base de las mencionadas leyes. Según las organizaciones querellantes, el hecho de que el KPU no haya sido reconocido por la ley, se traduce en la denegación del derecho de sindicación a más de 70.000 profesores coreanos.

380. Las organizaciones querellantes indican, además, que en la Constitución de la República de Corea se estipula que: «para fomentar las condiciones de trabajo, los trabajadores tendrán el derecho de asociación independiente, así como de negociación y acción colectiva». En la Ley sobre Normas de Trabajo se establece que el término «trabajador hace referencia a la persona que ofrece su trabajo personal a un establecimiento comercial

con el fin de obtener un salario, independientemente del tipo de trabajo que se realice». En la Ley Modificatoria de los Sindicatos y las Relaciones de Trabajo se dispone que el término «trabajadores hace referencia a aquellos que viven de un sueldo o salario, independientemente del tipo de trabajo que realicen». En opinión de las organizaciones querellantes, estas disposiciones legales ilustran claramente que los profesores universitarios que se encuentran bajo la supervisión y dirección de la nación y de las instituciones educativas privadas son trabajadores asalariados que tienen derecho a ejercer los derechos laborales fundamentales.

381. Con referencia a la Constitución de la OIT y a la Declaración de Filadelfia, así como a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, las organizaciones querellantes consideran que el derecho de sindicación y el derecho a la negociación colectiva son derechos fundamentales del trabajo, y que todas los Estados Miembros, incluidos aquellos que no han ratificado los convenios pertinentes relativos a la libertad sindical, tienen la obligación de cumplir con la Constitución de la OIT.

382. Las organizaciones querellantes hacen referencia, asimismo, a los artículos 2; 9, 1), y 11, del Convenio núm. 87, a los artículos 1 y 4 del Convenio núm. 98, y a los artículos 1, 2), 4 y 7 del Convenio núm. 151. A la luz de estos principios y normas relativos al derecho de sindicación y al derecho a negociar colectivamente, las organizaciones querellante llegan a la conclusión de que a los profesores de las universidades públicas y privadas se les debe reconocer estos derechos, y que los actos del Gobierno (es decir, la denegación del derecho de sindicación mediante la Ley de Funcionarios Públicos, la Ley de Funcionarios Locales y la Ley sobre el Sistema Escolar Privado; así como el no reconocimiento del KPU), constituyen una clara violación a las normas de la OIT.

383. Las organizaciones querellantes indican también que, recientemente, la Comisión Nacional de Derechos Humanos examinó la cuestión y pidió a la Asamblea Nacional que tomara medidas a este respecto. El 27 de marzo de 2006, la Comisión declaró que «la Asamblea Nacional tiene que tomar medidas legislativas idóneas para garantizar el derecho al trabajo de los profesores universitarios, de conformidad con la Constitución y con las normas internacionales en materia de Derechos Humanos. El alcance de la garantía podrá adecuarse en función de la necesidad de respetar el derecho a estudiar del que gozan los alumnos y las particularidades de la condición y situación jurídica de los profesores universitarios, a reserva de que no se viole el contenido esencial del derecho al trabajo.

384. Sin embargo, según las organizaciones querellantes, el Gobierno aún conserva una postura pasiva, o negativa, en cuanto a la adopción de medidas legislativas que garanticen el derecho de sindicación de los profesores universitarios, lo que explica los infructuosos esfuerzos para revisar las leyes pertinentes, que se llevaron a cabo en septiembre de 2004 y en noviembre de 2005. El Gobierno, los miembros de la Asamblea Nacional y las autoridades universitarias, sostuvieron que resulta difícil dispensar a los profesores universitarios el mismo trato que a los trabajadores generales debido a las características de sus relaciones laborales, a su particular situación jurídica, a su posición social, y a la percepción de las leyes que tiene la sociedad. Las organizaciones querellantes critican las razones alegadas por no ser más que un perjuicio injustificado y una mera excusa para no reconocer el derecho de sindicación a favor de los profesores universitarios.

385. Las organizaciones querellantes indican que la Comisión Nacional de Derechos Humanos también llegó a la conclusión de que las objeciones eran infundadas por las siguientes consideraciones: i) en la Constitución se garantizan los tres derechos laborales básicos de los profesores universitarios, los que no pueden sufrir restricciones debido a la particularidad de su trabajo como educadores; ii) no resulta admisible restringir los tres derechos laborales básicos de los profesores universitarios, sólo porque su libertad académica está sólidamente garantizada y porque pueden participar en la gestión de la

universidad gracias a la autonomía universitaria; iii) si bien la restricción del derecho al trabajo en determinadas condiciones, que es la garantía del derecho a recibir educación, constituye un debate aparte, no se puede justificar una limitación general del derecho al trabajo; iv) la garantía de la participación política de los profesores universitarios es la garantía de los derechos políticos básicos previstos en la ley y, por lo tanto, no puede servir de base para una prohibición general del ejercicio del derecho básico de trabajar. Los juicios de valor externos, como la opinión pública, el clima social, o el sentido de la oportunidad, no pueden servir de base para denegar la garantía del derecho básico a trabajar sin una legislación que los avale, por cuanto deben primar los juicios de valor conforme a derecho; v) existe una limitación del mejoramiento de las condiciones de trabajo a través de la sindicación voluntaria, y esto no puede servir de base para fundamentar el no reconocimiento del derecho al trabajo de los profesores universitarios, y vi) en virtud de lo dispuesto en el artículo 31, 6), de la Constitución, la falta de reconocimiento del derecho básico de los profesores universitarios a trabajar resulta contradictorio con la ideología de la máxima garantía establecida en la Constitución.

386. Según las organizaciones querellantes, la OIT ya ha puesto de relieve el hecho de que los trabajadores pueden constituir y afiliarse a organizaciones que ejerzan libremente el derecho de proteger sus intereses, independientemente de su situación particular en el marco de la legislación nacional, y sin ningún tipo de discriminación y ha instado al Gobierno a tomar medidas para que el personal de la administración pública y los docentes de las escuelas públicas y privadas puedan ejercer el derecho de sindicación. El hecho de que el Gobierno no haya tomado las medidas legales necesarias para garantizar el derecho de sindicación de los profesores universitarios ilustra, en opinión de las organizaciones querellantes, su falta de voluntad para cumplir con las obligaciones pertinentes de la OIT.

387. Además, las organizaciones querellantes indican que, debido al reciente cambio de las condiciones sociales y económicas y de las políticas universitarias, el interés público y la democracia en la enseñanza universitaria han ido desapareciendo, los profesores universitarios no tienen seguridad en sus empleos, sus condiciones de trabajo están empeorando y las facultades y los privilegios de los profesores se ven frecuentemente vulneradas debido a la política unilateral del Gobierno de constituir universidades nacionales y reestructurar y administrar arbitrariamente las universidades privadas. Las organizaciones querellantes condenan el hecho de que, en tales circunstancias, el derecho de sindicación, que es el medio eficaz y legítimo para que los profesores universitarios puedan manifestarse en contra del Gobierno, esté esencialmente coartado, y que, a pesar de que el KPU ya está establecido y que realiza actividades sindicales ordinarias, no puede obtener reconocimiento oficial ni negociar colectivamente y se encuentra bajo la constante amenaza de sanciones disciplinarias y penales, en violación de los principios y normas de la OIT.

388. Las organizaciones querellantes consideran, pues, que las disposiciones de las leyes pertinentes, como la Ley de Funcionarios Públicos, la Ley de Funcionarios Locales, y la Ley sobre el Sistema Escolar Privado, en las que se deniegan y restringen los derechos laborales básicos de los profesores universitarios, deben ser objeto de revisión o derogación, en consonancia con las normas internacionales del trabajo, y que deben adoptarse de inmediato medidas legislativas a fin de garantizar el derecho de sindicación de los profesores universitarios, de conformidad con las normas de la OIT. Las organizaciones querellantes esperan que el Comité de Libertad Sindical examine cuidadosamente el presente caso y que contribuya al desarrollo de los derechos laborales y de las relaciones laborales democráticas de los profesores universitarios en la República de Corea.

B. Respuesta del Gobierno

389. En su respuesta, el Gobierno señala que en enero de 1999 se aprobó la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de los Sindicatos de Docentes garantizando los derechos

básicos de los maestros incluidos los profesores universitarios que trabajan a tiempo parcial. Durante la discusión de la ley, los interlocutores tripartitos acordaron excluir de la ley a los profesores universitarios que trabajan a tiempo pleno y con posterioridad acordaron sobre el modo de garantizarles sus derechos. En 2001, la Comisión tripartita incluyó en la agenda los derechos laborales básicos de los profesores universitarios a tiempo pleno. Desde febrero de 2001 hasta febrero de 2002, la Comisión recibió las opiniones de las partes interesadas, examinó situaciones similares en otros países y llevó a cabo encuestas. Sin embargo, las partes no pudieron llegar a un acuerdo y las discusiones fueron interrumpidas en febrero de 2002. En noviembre de 2005, se elaboró una propuesta que permitiría la creación de organizaciones sindicales de profesores al extender el ámbito de aplicación de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de los Sindicatos de Docentes a los profesores universitarios. En abril de 2007, la Comisión Nacional sobre el Medio Ambiente y el Trabajo del Parlamento examinó el proyecto pero no se llegó a acuerdo alguno. Al final de la 17.ª reunión del Parlamento en abril de 2008, el proyecto fue automáticamente descartado.

390. El Gobierno indica además que de conformidad con los estudios realizados de 2001 a 2007, si bien los círculos del trabajo y las organizaciones de profesores demandan que se permita a los profesores crear sindicatos, los empleadores, incluyendo al Ministerio de Educación, adoptaron una actitud cautelosa y las encuestas de opinión demostraron la prevalencia de la opinión contraria.

391. El Gobierno considera que las diversas discusiones sobre la creación de organizaciones sindicales de profesores llevadas a cabo principalmente en el Parlamento sugieren que todavía no se ha alcanzado ni un acuerdo social ni un consenso público. La opinión mayoritaria considera que se debería adoptar un enfoque cuidadoso al decidir si se permite a los profesores crear organizaciones sindicales, debido a la naturaleza única de su trabajo y su situación y la percepción general de que los profesores gozan de un estatus social y económico superior. El Gobierno considera que sería deseable rever la cuestión detenidamente después de que se alcance un consenso social que disminuya las diferencias de opinión entre las partes interesadas tales como las universidades, los profesores, los padres y los estudiantes.

C. Conclusiones del Comité

392. *El Comité toma nota de que, en el presente caso, las organizaciones querellantes alegan que en la legislación nacional se restringe el derecho de sindicación de los profesores universitarios.*

393. *El Comité toma nota de los alegatos de las organizaciones querellantes de que, aun cuando en la Ley sobre el Sindicato de Maestros (1999) y en la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos se prevén, en cierta medida, los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los funcionarios públicos y del personal docente, en la legislación nacional aún se prohíbe, en términos más generales, la constitución de sindicatos por parte de los empleados de la administración pública (artículo 66 de la Ley de Funcionarios Públicos y artículo 58 de la Ley de Funcionarios Locales) y por parte del personal docente de la enseñanza privada (artículo 55 de la Ley sobre el Sistema Escolar Privado), y se imponen medidas disciplinarias y sanciones penales a este respecto (artículos 78 y 84 de la Ley de Funcionarios Públicos, artículos 69 y 82 de la Ley de Funcionarios Locales; artículo 61 de la Ley sobre el Sistema Escolar Privado). Por lo tanto, habida cuenta de que los profesores universitarios fueron excluidos de la Ley sobre el Sindicato de Maestros (artículo 2), y que el personal docente del sector público no está comprendido en la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos (artículo 6), el derecho de sindicación de los profesores universitarios, tanto del sector público como del sector privado, continúa siendo cercenado.*

394. *El Comité también toma nota de la indicación de las organizaciones querellantes de que, en noviembre de 2001, se conformó el KPU y se presentó el proyecto de constitución del sindicato al Gobierno, que lo rechazó sobre la base de las mencionadas leyes. Según las organizaciones querellantes, esto se traduce en la negación del derecho de sindicación a más de 70.000 profesores coreanos.*

395. *Asimismo, el Comité toma nota de los alegatos de las organizaciones querellantes en el sentido de que, el 27 de marzo de 2006, la Comisión Nacional de Derechos Humanos recomendó a la Asamblea Nacional que tomara medidas legislativas idóneas para garantizar a los profesores universitarios los tres derechos laborales básicos (derecho de sindicación, de huelga y de negociación colectiva), de conformidad con la Constitución y con las normas internacionales en materia de derechos humanos, teniendo en cuenta la necesidad de respetar el derecho a estudiar de los alumnos y la singularidad de la condición y la situación jurídica de los profesores universitarios. El Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, el Gobierno aún conserva una postura pasiva o negativa a este respecto, sosteniendo que resulta difícil dispensar a los profesores universitarios el mismo trato que a los demás trabajadores debido a las características de sus relaciones laborales, a su particular situación jurídica y social, y la percepción de las leyes que tiene la sociedad. El Comité toma nota de la indicación de las organizaciones querellantes de que la Comisión Nacional de Derechos Humanos llegó a la conclusión de que las objeciones invocadas eran infundadas, entre otros motivos, por cuanto la singularidad del trabajo de educador, la libertad académica de los profesores universitarios, su participación en la gestión de la universidad gracias a la autonomía universitaria, y su participación política, no pueden servir para fundamentar una total prohibición del derecho de sindicación.*

396. *El Comité toma nota de que según el Gobierno diversas discusiones tuvieron lugar a nivel nacional, en el pasado, sobre los sindicatos de profesores pero que hasta ahora no se ha llegado a ningún acuerdo en el Parlamento Nacional para extender la aplicación de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de los Sindicatos de Docentes a los profesores universitarios. Al tiempo que toma nota de que el Gobierno señala que existen opiniones divergentes, tal como lo demuestran las posiciones de las partes interesadas y las encuestas de opinión, el Comité observa que, según el Gobierno, teniendo en cuenta la percepción general de que los profesores gozan de un estatus económico y social superior y dada la naturaleza única de su trabajo y situación, sería deseable rever detenidamente la cuestión de los sindicatos de profesores después de que se alcance un consenso social que disminuya las diferencias de opinión entre las partes interesadas tales como las universidades, los profesores, los padres y los estudiantes.*

397. *El Comité desea recordar que los funcionarios públicos, como todos los trabajadores sin distinción alguna, deberían gozar del derecho de constituir organizaciones de su elección y afiliarse a las mismas, sin autorización previa, para la promoción y la defensa de sus intereses [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical****, quinta edición, 2006, párrafo 219]. Así pues, los profesores universitarios no quedan excluidos del ámbito de aplicación de los principios de la libertad sindical. Por el contrario, 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,*** *op. cit., párrafo 220]. Respecto de los docentes en particular, el Comité siempre ha considerado 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].*

398. *El Comité considera que ni las objeciones invocadas por el Gobierno ni las encuestas de opinión negativas deberían afectar el derecho básico de sindicación, que debería garantizarse a todos los funcionarios públicos sin distinción, incluidos los profesores universitarios. El Comité subraya que la Comisión Nacional de Derechos Humanos consideró que las objeciones no tenían fundamento y formuló recomendaciones para remediar la situación.*

399. *Tomando nota de lo anterior, el Comité pide al Gobierno, por consiguiente, que adopte todas las medidas necesarias para garantizar: i) que las disposiciones pertinentes de la Ley de Funcionarios Públicos, la Ley de Funcionarios Locales y la Ley sobre el Sistema Escolar Privado, en las cuales se deniega el derecho de sindicación a los profesores universitarios del sector público y del sector privado, se deroguen a la mayor brevedad, y ii) que las exclusiones al derecho de sindicación establecidas en la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, así como en su Decreto de Aplicación, y en la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de los Sindicatos de Docentes, así como en su Decreto de Aplicación, sean objeto de modificación a los fines de asegurar que los profesores universitarios, tanto del sector público como del sector privado, gocen del derecho de constituir organizaciones de su elección y de afiliarse a las mismas para la promoción y la defensa de sus intereses. El Comité insta asimismo al Gobierno a que reconozca al KPU y proceda a inscribirlo a la mayor brevedad, y pide que se le mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

a) en el mismo sentido que las recomendaciones de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el Comité solicita al Gobierno, que adopte todas las medidas necesarias para garantizar:

i) que las disposiciones pertinentes de la Ley de Funcionarios Públicos, la Ley de Funcionarios Locales y la Ley sobre el Sistema Escolar Privado, en las cuales se deniega el derecho de sindicación a los profesores universitarios del sector público y del sector privado, se deroguen a la mayor brevedad, y

ii) que las exclusiones al derecho de sindicación establecidas en la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, así como en su Decreto de Aplicación, y en la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de los Sindicatos de Docentes, así como en su Decreto de Aplicación, sean objeto de modificación a los fines de asegurar que los profesores universitarios, tanto del sector público como del sector privado, gocen del derecho de constituir organizaciones de su elección y de afiliarse a las mismas para la promoción y la defensa de sus intereses;

b) el comité insta asimismo al Gobierno a que reconozca al KPU y proceda a inscribirlo a la mayor brevedad, y

c) el Comité pide que se le mantenga informado al respecto.

CASO NÚM. 2728

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Costa Rica presentada por el Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas, Ganaderos Anexos de Heredia (SITAGAH)

Alegatos: la organización querellante alega despidos antisindicales en el sector bananero

401. La queja figura en una comunicación del Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas, Ganaderos Anexos de Heredia (SITAGAH) de 7 de julio de 2009.

402. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de diciembre de 2009.

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

A. Alegatos del querellante

404. En su comunicación de 7 de julio de 2009, el Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas, Ganaderos Anexos de Heredia (SITAGAH) alega que sin respetar el fuero sindical, la empresa Standard Fruit Compañía ha efectuado despidos antisindicales. Concretamente se refiere a: 1) Isaac Eliel García Mendoza, despedido el 7 de mayo de 2009, después de haber sido nombrado representante de los trabajadores el 14 de abril de 2009; 2) Filemón Velásquez Rayo, despedido el 7 de mayo de 2009; 3) Freddy Mena Pérez, despedido el 28 de marzo de 2009; 4) Wilberth Enrique Hernández Pérez, despedido el 28 de marzo de 2009 (se afilió al sindicato el 7 de marzo de 2009); 5) José Ríos Duarte, despedido el 28 de marzo de 2009 (se afilió al sindicato el 12 de enero de 2008); 6) Santos González García, despedido el 28 de marzo de 2009 (se afilió al sindicato el 27 de noviembre de 2008), y 7) Arturo Meneses Pérez, despedido el 28 de marzo de 2009 (subsecretario general del SITAGAH desde el 25 de enero de 2009).

405. Señala la organización querellante que la empresa firmó un acuerdo con la Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica en 2007, comprometiéndose a respetar la libertad sindical, pero que dicho acuerdo no ha sido respetado. Añade, asimismo, que se realizaron varias reuniones entre la Coordinadora y la empresa (13 de septiembre de 2007, 22 de abril, 25 de junio, 15 y 17 de julio, 11 de septiembre y 3 de octubre de 2008 y 20 de marzo y 21 de abril de 2009) a efectos de tratar temas que preocupaban a la organización querellante y entre ellos se trató la cuestión relativa a los despidos mencionados sin obtener resultados.

406. Indica por último la organización querellante que las autoridades gubernamentales no han tomado medidas para impedir estos despidos antisindicales y tampoco garantiza el derecho fundamental de sindicalización, que sólo existe en el papel y la teoría pero no en la realidad.

B. Respuesta del Gobierno

407. En su comunicación de diciembre de 2010, el Gobierno declara que en Costa Rica se procura respetar la libertad sindical en todos sus extremos: libre ingreso y retiro del sindicato; respeto de la pluralidad de organizaciones sindicales; autonomía necesaria de las organizaciones sindicales para actuar libremente frente al Estado o frente al empleador; etc. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, vela por que la legislación en materia laboral sea respetada, incluyendo lo relativo a los derechos sindicales. En este sentido y en concordancia con lo que establece el Código del Trabajo, la Inspección interviene en aquellos procedimientos relativos a prácticas laborales desleales, entre las que se encuentran tipificados los despidos injustificados o ilegales.

408. Informa el Gobierno que mediante directriz administrativa núm. 023-08 se estableció un procedimiento en caso de prácticas laborales desleales con el objetivo de agilizarlo y actualizarlo. Dicha directriz establece que las denuncias por esta causa deben tramitarse en un plazo máximo de dos meses.

409. En relación con los hechos concretos alegados en el caso, el Gobierno manifiesta que la empresa envió un informe mediante nota de 29 de octubre de 2009, en el que, entre otras cosas, se indica que ninguno de los despidos obedeció específicamente a la circunstancia de que pertenecieran a un sindicato; el cese fue general en los grupos 1 y 2 de la Finca Zurqui y respondió al proyecto de renovación de la plantación, para trasladar la producción de fruta a la época en que sí hay mercado para toda la fruta que se producirá; esta medida no fue exclusiva de la Finca Zurqui sino general en el sector bananero. Según la empresa, con la creciente participación de países africanos y del Caribe en la industria bananera a partir del 2000, la competitividad de algunos países latinoamericanos y la disminución de la productividad de las fincas bananeras en el país, se comenzó a generar una fuerte presión para hacer más competitivas las fincas. Es así que se han realizado algunos proyectos de renovación, control de la producción con estaca y siembra nueva, todo con el propósito de recuperar la productividad. Según la empresa, esta situación objetiva fue comunicada antes de su ejecución al sindicato SITAGAH y a la Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica. Actualmente están laborando en la finca trabajadores sindicalizados que corresponden a las áreas de la finca que no entraron en los programas de renovación o estaca de 2009. Indica la empresa que existe un ofrecimiento abierto para dar trabajo en la finca a los trabajadores que fueron despedidos en su momento por prácticas de estaca y renovación sin que esto haya sido aceptado por el sindicato a pesar de que en dichas áreas ya se reiniciaron las labores. La empresa subraya que a pesar de este ofrecimiento, ninguno de los denunciantes se ha presentado en la finca para su contratación, lo que prueba que no existe fundamento para que el SITAGH alegue persecución sindical. Según la empresa, el trabajador sindicalizado Filemón Velásquez Rayo está laborando en la finca.

410. El Gobierno señala que se evidencia que los despidos realizados por la empresa no obedecen a una supuesta persecución antisindical, sino más bien a la ejecución de proyectos de renovación, control de la producción con estaca y siembra nueva, con el propósito de recuperar la productividad de las fincas bananeras y tener fruta para satisfacer las necesidades del mercado internacional. En lo que hace al no respeto del fuero sindical, el Gobierno recuerda que el mismo consiste en el conjunto de medidas de protección del dirigente sindical frente a perjuicios que pueda sufrir en razón de su actuación dentro de la actividad sindical, pero en ningún momento constituye una protección ilimitada. A este respecto, la jurisprudencia de la Sala Constitucional ha sido constante en señalar que el fuero sindical no es irrestricto, por lo que los dirigentes sindicales pueden ser despedidos cuando exista una causa justificada que lo sustente, de conformidad con la legislación laboral y los principios del debido proceso.

C. Conclusiones del Comité

411. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega los despidos antisindicales de un dirigente y seis afiliados entre marzo y mayo de 2009 en una finca del sector bananero y que el Gobierno no toma medidas para garantizar el libre ejercicio de los derechos sindicales. El Comité observa que la organización querellante no se refiere a procedimientos judiciales que se hayan iniciado por los despedidos y que la empresa señala que el trabajador sindicalizado Filemón Velásquez Rayo está trabajando en la finca actualmente.*

412. *El Comité toma nota de que el Gobierno informa que la empresa en cuestión indicó que: 1) ninguno de los despidos denunciados obedeció específicamente a la circunstancia de que pertenecieran a un sindicato; 2) el despido fue general en los grupos 1 y 2 de la Finca Zurqui y respondió al proyecto de renovación de la plantación; 3) esta medida no fue exclusiva de la Finca Zurqui sino general en el sector bananero; 4) con la creciente participación de países africanos y del Caribe en la industria bananera a partir de 2000, la competitividad de algunos países latinoamericanos y la disminución de la productividad de las fincas bananeras en el país, se comenzó a generar una fuerte presión para hacer más competitivas las fincas, y por ello se han realizado algunos proyectos de renovación, control de la producción con estaca y siembra nueva, todo con el propósito de recuperar la productividad; 5) esta situación objetiva fue comunicada antes de su ejecución al sindicato SITAGAH y a la Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica; 6) actualmente están laborando en la finca trabajadores sindicalizados que corresponden a las áreas de la finca que no entraron en los programas de renovación o estaca de 2009, y 7) existe un ofrecimiento abierto para dar trabajo en la finca a los trabajadores que fueron despedidos en su momento por prácticas de estaca y renovación sin que esto haya sido aceptado por el sindicato a pesar de que en dichas áreas ya se reiniciaron las labores y ninguno de los denunciantes se ha presentado en la finca para su contratación, lo que prueba que no existe fundamento para que el SITAGAH alegue persecución sindical.*

413. *Teniendo en cuenta estas informaciones y en particular que la empresa ha ofrecido volver a contratar a los trabajadores despedidos mencionados en el caso, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

Recomendación del Comité

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

CASO NÚM. 2755

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

Queja contra el Gobierno de Ecuador presentada por
– la Unión Nacional de Educadores (UNE) y
– la Internacional de la Educación (IE)

Alegatos: la organización querellante objeta una circular del Ministerio de Educación por la que se dispuso que no se realicen descuentos en las remuneraciones de los miembros del magisterio para aportes a la UNE

415. La queja figura en comunicaciones de la Unión Nacional de Educadores (UNE) y de la Internacional de la Educación (IE) de fechas 6 de noviembre y 15 de diciembre de 2009. La UNE envió informaciones complementarias por comunicación de 1.º de marzo de 2010.

416. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 27 de febrero de 2010.

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

A. Alegatos de los querellantes

418. En sus comunicaciones de fechas 6 de noviembre y 15 de diciembre de 2009, la Unión Nacional de Educadores (UNE) y la Internacional de la Educación (IE) manifiestan que con fecha 19 de agosto de 2009, el Ministro de Educación del Ecuador despachó el oficio circular núm. 082, dirigido a todos los subsecretarios regionales, directores provinciales, rectores y directores de instituciones educativas, jefes de recursos humanos y pagadores provinciales y colectores de centros educativos. Alegan las organizaciones querellantes que en su comunicación el Ministro de Educación dio la orden de «que a partir del mes de agosto de 2009, no se realicen descuentos en la remuneración de los miembros del magisterio nacional vía rol de pagos de ninguna de las unidades financieras, sean de planta central, regional, provincial o colecturías o pagadurías de las distintas unidades educativas para aportes a la Unión Nacional de Educadores».

419. Añaden los querellantes que la comunicación del Ministro se basa en oficios circulares del año 1981, así como en el Estatuto de la UNE, para considerar que no existe base legal para que se continúe realizando descuentos a los miembros del magisterio vía rol de pagos del Ministerio y sus dependencias como aportes a favor de la Unión Nacional de Educadores. Ante esta decisión, la afiliación de la UNE a nivel nacional queda en obligación de acercarse al sindicato directamente para hacer su pago de cuota al sindicato.

B. Respuesta del Gobierno

420. En su comunicación de 27 de febrero de 2010, el Gobierno informa que el Ministro de Educación ha remitido por medio de oficio núm. 0392 DM-2010, de 17 de febrero de 2010, sus observaciones sobre los alegatos expuestos por la Unión Nacional de Educadores.

421. El Ministerio de Educación informa que en ningún momento se ha determinado la suspensión a los descuentos a los miembros del magisterio nacional. Lo que se ha dispuesto en uso de las facultades del Ministro de Educación es que no se realice los descuentos a favor de la Unión Nacional de Educadores a través del rol de pagos del Ministerio y sus dependencias. La normativa vigente establece la prohibición de realizar descuentos no autorizados por el propio servidor público o por disposición legal.

422. Al respecto, señala el Ministerio de Educación que el artículo 124 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, claramente establece: «Intransferibilidad e inembargabilidad de remuneraciones y pensiones. Los valores de remuneraciones y pensiones de los servidores y trabajadores sujetos a esta Ley, son intransferibles entre vivos e inembargables, excepto para el pago de alimentos debidos por ley. Se prohíbe toda clase de descuentos de las remuneraciones del servidor público, que no sean expresamente autorizados por éste o por la ley.» El oficio circular contiene un elemento jurídico. Está dirigido por la autoridad superior a servidores públicos (funcionarios de las áreas financieras sean de nivel central, provincial o institucional) que están subordinados, por lo cual se norma un aspecto determinado de la administración. Por medio de este oficio circular se instruye frente a una situación concreta.

423. El Ministerio de Educación se refiere también al artículo 23 de la Ley Orgánica de Educación de tal competencia, cuando indica que: «El Ministerio de Educación y Cultura es responsable del funcionamiento del sistema educativo nacional, de la formulación y ejecución de la política cultural y deportiva y de la difusión del desarrollo científico y tecnológico.» En ningún momento se puede calificar la disposición impartida al personal de las áreas financieras del Ministerio como un exceso o desviación de poder, porque está contemplada en una disposición de rango legal y, además no está sirviendo a intereses particulares sino al general; más bien al mantener esa disposición vigente se le podría imputar un exceso de poder que beneficia a un interés particular, como es exclusivamente sólo al de la organización privada llamada UNE.

424. Para complementar, el artículo 17 del ERJAFE, indica lo siguiente: «DE LOS MINISTROS. – Los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales.». Añade el Ministerio de Educación que debe tenerse en cuenta su obligación de cumplir una correcta administración de los recursos públicos, basado en los principios de eficiencia y eficacia, dentro de los cuales se encuentra que los servidores públicos de las áreas financieras de las Direcciones Provinciales de Educación, al igual que de los Colegios, destinen su tiempo por el cual el Estado ecuatoriano les cancela su remuneración, en forma real y efectiva a la prestación del servicio público educativo, sin distraer parte de su labor al servicio de entidades particulares.

425. Considera el Ministerio de Educación que no es aplicable para este reclamo el Convenio núm. 87 de la OIT, pues esta misma Organización internacional reconoce la capacidad interna de cada Estado soberano de regular sus relaciones laborales con sus empleados en el sector público y, la legislación nacional reconoce el carácter de trabajador al que realiza actividades manuales en los que prima la fuerza física sobre el intelecto. El Estatuto de la UNE está sujeto a la Constitución, Código Civil y al Reglamento para la aprobación de estatutos, reformas y codificaciones, liquidación y disolución y registro de socios y directivas, de las organizaciones previstas en el Código Civil y en leyes especiales, y de ningún modo a los dispuesto en el artículo 440 del Código del Trabajo. En el oficio núm. 082 se indica que no existe base legal para que se continúe realizando descuentos a los miembros del magisterio vía rol de pagos del Ministerio y sus dependencias, como aportes a favor de la UNE.

C. Conclusiones del Comité

426. *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes objetan el oficio circular núm. 082 del Ministerio de Educación por el que se dispuso que a partir del mes de agosto de 2009 no se realicen descuentos en la remuneración de los miembros del magisterio nacional vía rol de pagos de ninguna de las unidades financieras para aportes a la Unión Nacional de Educadores y que los miembros del magisterio que voluntariamente deseen aportar a esa organización gremial deberán acercarse directamente a la UNE para determinar la forma de la entrega de su aporte.*

427. *El Comité toma nota de que el Gobierno informa que el Ministerio de Educación indicó que: 1) en ningún momento se determinó la suspensión de los descuentos a los miembros del magisterio sino que lo que se dispuso, en uso de las facultades del Ministro de Educación, es que no se realicen los descuentos a favor de la UNE a través del rol de pagos del Ministerio y sus dependencias; 2) la normativa vigente establece la prohibición de realizar descuentos no autorizados por el propio servidor público o por disposición legal; 3) no se puede calificar la disposición impartida como un exceso o desviación del poder, ya que está contemplada en una disposición de rango legal y además no sirve a intereses particulares; 4) tiene la obligación de cumplir con una correcta administración de los recursos públicos, basado en los principios de eficiencia y eficacia y los servidores públicos deben destinar el tiempo por el cual el Estado les cancela su remuneración sin distraer parte de su labor al servicio de entidades particulares; 5) en el Oficio en cuestión se indica que no existe base legal para que se continúe realizando los descuentos a los miembros del magisterio vía rol de pagos del Ministerio y sus dependencias como aportes a favor de la UNE, y 6) no es aplicable en relación con esta queja el Convenio núm. 87, dado que la OIT reconoce la capacidad interna de cada Estado de regular sus relaciones laborales con sus empleados en el sector público.*

428. *El Comité recuerda que en numerosas ocasiones al examinar alegatos similares subrayó que «debería evitarse la supresión de la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina, que pudiera causar dificultades financieras para las organizaciones sindicales, pues no propicia que se instauren relaciones profesionales armoniosas» [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 475]. Asimismo, el Comité recuerda que «la exigencia de que los trabajadores hiciesen constar por escrito su afiliación sindical como condición previa para que se procediera al descuento de las cuotas sindicales en nómina no viola los principios de la libertad sindical [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 476]. En estas condiciones, teniendo en cuenta que según se reconoce en el oficio núm. 082 del Ministerio de Educación las retenciones de las cotizaciones sindicales en nómina para la UNE ya se venían realizando, así como que la decisión de suspenderlas ocurrió sin ninguna razón especial, y que la privación de estas retenciones en nómina podría perjudicar muy seriamente a la UNE, en particular por tratarse de una organización de ámbito nacional, el Comité pide al Gobierno que de conformidad con la práctica que se venía siguiendo restaure de inmediato el descuento en nómina de las cotizaciones de los afiliados a la UNE que hayan autorizado dicho descuento. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

Recomendación del Comité

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

El Comité pide al Gobierno que de conformidad con la práctica que se venía siguiendo restaure de inmediato el descuento en nómina de las cotizaciones

de los afiliados a la UNE que hayan autorizado dicho descuento. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

CASO NÚM. 2683

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

Queja contra el Gobierno de los Estados Unidos presentada por
– la Asociación de Auxiliares de Vuelo – Trabajadores de las Comunicaciones de Estados Unidos (AFA-CWA) y
– la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)

Alegatos: actos de discriminación antisindical contra auxiliares de vuelo de Delta Air Lines e inadecuada protección de sus derechos de sindicación

430. La queja figura en una comunicación de fecha 4 de diciembre de 2008 de la Asociación de Auxiliares de Vuelo – Trabajadores de las Comunicaciones de Estados Unidos (AFA-CWA) y de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO).

431. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 8 de octubre de 2009.

432. Estados Unidos 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 los querellantes

433. En una comunicación de fecha 4 de diciembre de 2008, los querellantes alegaron que la Junta Nacional de Conciliación («NMB» o «Junta»), un organismo autónomo del Gobierno de los Estados Unidos, ha impuesto importantes trabas a los trabajadores de las empresas de aviación y del sector ferroviario de los Estados Unidos que tratan de constituir sindicatos y de obtener representación en las negociaciones colectivas. Los obstáculos impuestos por la NMB han privado a miles de auxiliares de vuelo de Delta Air Lines, Inc., del ejercicio de la libertad sindical y de sus derechos de sindicación y de negociación colectiva.

434. Los querellantes explican que en 2008, más de 13.000 auxiliares de vuelo de Delta Air Lines, Inc. («Delta») procuraban obtener representación sindical mediante la Asociación de Auxiliares de Vuelo — Trabajadores de las Comunicaciones de Estados Unidos («AFA-CWA). Su lucha ilustra las graves dificultades que los trabajadores enfrentan para constituir sindicatos de acuerdo con las normas y los procedimientos de la NMB. Delta ha emprendido una agresiva campaña antisindical que logró impedir que sus auxiliares de vuelo pudiesen elegir libremente a sus representantes sindicales. La NMB se negó a evitar la comisión de actos de injerencia por parte de Delta o a adoptar medidas correctivas al respecto, privando de esa manera a los asistentes de vuelo de dicha empresa de representación sindical mientras la empresa sigue avanzando en la celebración de un

histórico acuerdo de fusión que afectará la vida laboral de los auxiliares de vuelo durante los próximos años.

435. La Junta Nacional de Conciliación es el organismo encargado de la aplicación de la Ley de Trabajo Ferroviario (RLA), que establece un régimen de derecho laboral especial, específicamente concebido para las empresas del sector ferroviario y las compañías de aviación, que se diferencia del régimen establecido por la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA).

436. En la RLA se dispone lo siguiente:

> Los trabajadores pondrán ejercer el derecho de sindicación y de negociación colectiva a través de los representantes que estimen convenientes. La mayoría de cualquier profesión o clase de trabajadores tendrán derecho a determinar quién será su representante a los efectos del presente capítulo...

437. En caso de que surja un conflicto respecto de la representación de los empleados de una empresa, la Junta estudiará la controversia y acreditará al representante autorizado ante la empresa. En el marco de dicha investigación, la Junta podrá disponer la realización de una votación secreta por parte de los trabajadores afectados o aplicar cualquier otro método que «garantice la elección de representantes por parte de los trabajadores sin que la empresa realice actos de injerencia, ni ejerza ningún tipo de influencia o coacción».

438. El método normativo que la NMB aplica para resolver los conflictos en materia de representación consiste en llevar a cabo una elección por votación secreta. La NMB llevará a cabo una elección en los ámbitos que con cuenten con representación sólo después de recibir tarjetas de autorización firmadas por, al menos, el 35 por ciento de los empleados de la profesión o clase en cuestión. Una vez que se hayan recibido una cantidad suficiente de tarjetas de autorización, la NMB establecerá un período de votación durante el cual se llevará a cabo una elección con voto secreto. Al término del período electoral, la NMB recuenta los votos de la siguiente manera:

- En primer lugar, la NMB exige la obtención de la mayoría absoluta de los empleados con derecho a emitir un voto válido para poder acreditar a un representante como agente en la negociación. En consecuencia, la NMB cuenta como votos en contra de la representación a aquellos empleados, que estando facultados para votar, no participan de la elección.

- En segundo lugar, la NMB también invalidará los votos respecto de los cuales la intención del votante no es clara, los votos en los que se indica no tener interés por la representación, los votos emitidos a favor de una empresa o de un oficial de la empresa, y los votos en los que el votante haya escrito «yo mismo», «en representación de mí mismo», o algún término o frase equivalentes, como votos contra la representación.

- Por último, si la mayoría necesaria de los empleados con derecho a voto emite votos válidos, un representante deberá recibir la mayoría de los votos emitidos para obtener la acreditación.

439. Si no se han alcanzado las mayorías necesarias en favor de la representación, la NMB desestimará la petición y no acreditará al representante en la negociación de los empleados interesados.

440. La Corte Suprema de los Estados Unidos ha confirmado la validez de las normas electorales de la NMB, al afirmar que la elección de un método de votación pertenece al ámbito de discrecionalidad de la Junta. Al decretar la validez de estas normas, la Corte

Suprema señaló que, contrariamente al criterio imperante en ese momento, el hecho de no hacer figurar un recuadro con la opción «ningún sindicato» en la papeleta de voto y de contar todos los votos no emitidos como votos «negativos» en realidad podría ayudar a los empleadores a evitar la sindicalización y no a facilitar la constitución de sindicatos y la negociación colectiva.

> Mediante la utilización del modelo de votación establecido por la Junta un empleado podrá abstenerse de afiliarse a un sindicato y negarse a negociar colectivamente. Todo lo que debe hacer es no votar y esa omisión se reputará un voto contra la representación, en virtud de la práctica de la Junta de exigir que para que la elección sea válida, la mayoría de los votantes con derecho a voto de una profesión o clase voten, en efecto, por algún representante. Los aspectos prácticos de la votación - el hecho de que muchos de los que propician cierta representación no votarán – favorecen al empleado que no quiere a «ningún sindicato». En efecto, el método propuesto por la Junta podría resultar más eficaz que la inclusión, en la papeleta de voto, de un recuadro con la opción «ningún sindicato», ya que, si se añadiese dicha opción, el hecho de no votar, entonces se reputaría un voto a favor de la elección de la mayoría de los votantes. Esta es la práctica del Consejo Nacional de Relaciones de Trabajo.

441. Tal como lo anunció la Corte Suprema, las normas de la NMB han sido en verdad extremadamente eficaces para evitar que los trabajadores se sindicalicen y obtengan representación en las negociaciones. Los empleadores con comportamientos antisindicales han aprovechado sagazmente el hecho de que «los aspectos prácticos de la votación» a menudo impedirán, incluso a los que están a favor de la representación, emitir su voto. Para un empleador es mucho más fácil influir en un empleado para que sencillamente no haga nada y no vote que persuadirlo para que se tome su tiempo para participar activamente en una elección y luego emita un voto en contra de la representación. Los empleadores pueden sacar provecho de esta circunstancia para lograr una reducción de las tasas de participación, lo que daría lugar a una mayor cantidad de empleados que no votan, que de acuerdo a las normas de la NMB, se contarán como votos contrarios a la representación.

442. Aún más preocupante es la práctica, cada vez más común entre los empleadores como Delta, de llevar adelante sofisticadas y agresivas campañas para inhibir la participación de los trabajadores en las elecciones de representantes. Un elemento fundamental de esas campañas es la puesta en marcha de una estrategia de comunicación omnipresente, que se aprovecha de la singular posición del empleador como la única entidad que permanece en contacto regular y previsible con una fuerza de trabajo en constante desplazamiento para abrumarla con mensajes antisindicales. El objetivo de estas campañas no consiste sólo en convencer a los empleados de oponerse a la sindicación por sí misma, sino también en evitar que los empleados participen en las elecciones. En el marco de estas campañas, destinadas a reducir el número de votantes, los empleadores imparten a sus empleados instrucciones coordinadas y persistentes para que destruyan sus papeletas de voto o la información sobre la votación suministrada por el Gobierno que necesitan para participar en la elección. En estas campañas, es la papeleta de voto, las instrucciones oficiales sobre la votación, y el proceso de votación en sí mismo que los empleadores procuran transformar en objetos de burla, desprecio y miedo. Los empleadores dan instrucciones a sus empleados para que rasguen o destruyan las papeletas de voto y las instrucciones sobre la votación, les desaconsejan ingresar a los sistemas de votación disponibles vía Internet o por teléfono, y los exhortan a permanecer alertas a las supuestas alteraciones del sistema de votación o fraudes electorales.

443. Según los querellantes, a través de estas campañas, los empleadores esperan evitar un debate sincero entre los empleados respecto de los potenciales beneficios de la sindicación. Una vez que los empleados siguen las instrucciones de su empleador de destruir la información sobre la votación que reciban, éstos quedan apartados y desvinculados de los procesos electorales. Al destruir las instrucciones de votación, el empleado ha, en efecto,

emitido un voto contra la representación antes de que pudiese intercambiar ideas con sus compañeros de trabajo sobre las bondades de la representación sindical o reflexionar sobre lo que la representación sindical puede significar para su vida laboral.

444. Además, con las normas de la NMB se establece incentivo para que los empleadores, que se oponen a la sindicación, traten de elevar el número de empleados que supuestamente reúnen las condiciones para participar en las elecciones y así aumentar artificialmente el número de votos necesarios para obtener una mayoría a favor de la representación. Dado que la información relativa a la condición del asalariado pertenece exclusivamente al ámbito de competencia del empleador, las oportunidades para realizar una manipulación semejante del sistema son abundantes, por lo que dicha circunstancia exige que los empleados, los sindicatos y la propia NMB lleven a cabo, de manera constante, actividades de vigilancia.

445. Además, las reglas de la NMB aumentan en gran medida el impacto de las omisiones y descuidos, incluso de los de menor importancia, que cometa el ente encargado de la supervisión de las elecciones respecto del derecho de sindicación. Cuando la NMB no puede verificar de manera cabal las listas de admisibilidad de los empleados, ello permite que mediante la manipulación del empleador se eleve el número de empleados sin derecho a voto, que la NMB cuenta como contrarios a la representación. Además, cuando la NMB no envía, adecuadamente, por correo las instrucciones para la votación, o incluso no las envía en absoluto, ese error tiene un costo mucho más elevado a la luz de las normas de la NMB. Si bien esas circunstancias pueden entrañar la inhabilitación de los empleados afectados para emitir su voto a favor o en contra de la representación en virtud de otros regímenes de votación, de conformidad con las normas de la NMB esas fallas u omisiones darán lugar a contar a cada empleado afectado como un oponente a la representación.

446. Como reflejo de un reconocimiento implícito de que en las normas electorales ordinarias de la NMB no ofrecen garantías adecuadas contra actos de injerencia por parte del empleador, la Junta volverá a realizar una elección conforme a procedimientos alternativos para así reparar los actos de injerencia cometidos por la empresa. La denominada votación «Laker» que la NMB aplica en estos casos adopta una modalidad en la que sólo se puede votar por sí o por no, lo que permite que los electores puedan seleccionar la opción «ningún sindicato». En virtud de este método, la NMB no exige obtener la mayoría de los empleados habilitados para participar en la elección, y de este modo la Junta acreditará a un representante, en la medida que reciba la mayoría de los votos emitidos.

447. A pesar de la mayor protección contra los actos de injerencia del empleador que ofrece este método de votación, la NMB sólo dispondrá que se realice una votación «Laker» después de un empleador haya cometido actos de injerencia en una elección realizada de conformidad con los procedimientos ordinarios. Cuando los empleados solicitan la aplicación del método de votación «Laker» desde el comienzo de una campaña electoral a fin de desalentar la comisión de actos de injerencia por parte del empleador desde un inicio, la NMB normalmente deniega tales peticiones. Además, incluso después de haberse llevado a cabo elecciones fraudulentas, la NMB no aprobará la aplicación de una votación «Laker» sino hasta después de haber realizado una investigación y haber aplicado otros procedimientos que determinen la magnitud de los actos de injerencia cometidos. Como consecuencia de ello, los empleados se ven privados de representación durante la tramitación de estos largos procedimientos.

448. Por otra parte, la NMB ha colocado el listón muy alto para permitir la aplicación de una votación «Laker» incluso después de haberse llevado a cabo una elección ordinaria. En primer lugar, los trabajadores deben demostrar que la magnitud de los actos de injerencia cometidos justifican la aplicación de medidas correctivas. En nueve de las 13 decisiones sobre actos de injerencia publicadas por la NMB desde 2001, la Junta sostuvo que no había

pruebas suficientes que justificasen la aplicación de algún tipo de medida correctiva. Este criterio se mantuvo incluso en relación con incidentes que entrañaban actos de vigilancia y hostigamiento por parte del empleador así como campañas de comunicación omnipresentes en contra de la libertad sindical. La NMB ha concedido a los empleadores un margen absolutamente amplio para que pudiesen armar campañas encaminadas a instar a los trabajadores a no participar en las elecciones sindicales. En parte, ello se debe a interpretaciones judiciales de la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos que protegen el derecho de los empleadores a expresarse en contra de la sindicación. La NMB aplica estas protecciones a favor de la libertad de expresión de los empleadores con el fin de permitir que las empresas puedan instar a los trabajadores, en medio de las campañas de elección sindical, a destruir sus papeletas de voto y la información sobre la votación que reciban, en la medida en que tales expresiones del empleador no se consideren como coercitivas y que no contengan declaraciones falsas.

449. Incluso si los trabajadores logran demostrar la existencia de los actos de injerencia cometidos por el empleador a satisfacción de la Junta, en algunos casos, la Junta así y todo no reparará dichos actos de injerencia mediante la aplicación de una votación «Laker». La práctica de la Junta consiste en sólo hacer lugar a las solicitudes de aplicación de una votación «Laker» en «circunstancias extraordinarias y excepcionales», en las que se haya demostrado la comisión de actos «flagrantes» de injerencia por parte del empleador. De los cuatro casos registrados desde 2001 en los que la Junta resolvió que la injerencia del empleador había afectado el período electoral, este organismo ordenó realizar una nueva elección mediante la aplicación de una votación «Laker» sólo en un caso. Así, en ese caso, los trabajadores lograron obtener representación sindical en las nuevas elecciones mediante la aplicación de una votación «Laker». En los otros tres casos — incluso a pesar de que el empleador había despedido a militantes sindicales, celebrado reuniones obligatorias antisindicales, entrevistado a los trabajadores respecto de sus preferencias sindicales, y/o otorgado beneficios durante el período electoral con el fin de influir en el resultado — la Junta autorizó la realización de nuevas elecciones pero no permitió la utilización de una papeleta de voto en la que sólo se pudiese votar por sí o por no, que a su vez permitiría a los trabajadores seleccionar un sindicato sobre la base de la mayoría de los votos emitidos. Los empleados lograron obtener representación sindical en las nuevas elecciones celebradas de conformidad con el procedimiento ordinario de la NMB en sólo uno de esos tres casos.

450. La negativa de la NMB a disponer la realización de una votación «Laker» o la adopción de otras medidas de reparación tendientes a proteger a los empleados contra actos de injerencia, ha contribuido a privar de representación sindical a miles de empleados de empresas de aviación y del sector ferroviario desde el año 2001. Con mucho, la violación más importante, de los últimos tiempos, a la libertad sindical de los trabajadores y a los derechos de sindicación y de negociación colectiva que se haya producido en el marco de las normas de la NMB ha sido el rechazo de las solicitudes de representación en nombre de los auxiliares de vuelo de Delta Air Lines, Inc.

451. En 2001 y en 2008, Delta emprendió una campaña antisindical agresiva y sostenida en el tiempo encaminada a inhibir la participación de los votantes en las elecciones sindicales y a perturbar el ejercicio del derecho de sindicación por parte de sus trabajadores. Por tal motivo, a pesar de que la AFA-CWA recibió prácticamente la totalidad de los votos emitidos en ambas elecciones, la NMB no acreditó al sindicato por no haber logrado el quórum exigido. A pesar de las pruebas que le fueron presentadas acerca de las maniobras antisindicales de Delta, la Junta se negó a hacer lugar a las solicitudes de aplicación de una votación «Laker» o a tomar otras medidas tendientes a subsanar los actos de injerencia del empleador. La decisión de la NMB facilitó y estimuló las violaciones a los derechos de los trabajadores por parte de Delta y privó a sus trabajadores de representación sindical.

452. Delta ocupa una singular posición en el sector del transporte aéreo de los Estados Unidos como el mayor transportista con auxiliares de vuelo sin representación sindical. Según las organizaciones querellantes, la falta de sindicación de los empleados de Delta no es casual. Es el resultado de la instilación por parte de la dirección de Delta de una cultura antisindical omnipresente en la empresa y de su fuerte compromiso de combatir todos los esfuerzos de sindicación que realicen sus empleados. Desafortunadamente, en sus campañas antisindicales Delta se ha visto beneficiada por las normas y las decisiones de la NMB.

Elecciones de los auxiliares de vuelo de Delta celebradas en 2001

453. Una breve reseña de la elección de representantes que se celebró en 2001 proporciona un contexto importante para la elección de 2008, que es el objeto principal de esta queja. El 29 de agosto de 2001, la AFA presentó ante la NMB una solicitud para que se investigara un conflicto en materia de representación, del que participaban auxiliares de vuelo de Delta que no contaban con representación.

454. Antes de la presentación de dicha solicitud, y durante el desarrollo de la elección, Delta llevó a cabo numerosas maniobras tendientes a forzar a los auxiliares de vuelo a no participar en la elección. Entre tales actos de injerencia cabe citar los siguientes: 1) creación de un «Foro Consultivo de Auxiliares de Vuelo», controlado por la empresa, para celebrar conversaciones sobre salarios y condiciones de trabajo directamente con los empleados; 2) actividades de patrocinio, por parte de la empresa, de un grupo antisindical de empleados así como actividades de coordinación de las acciones de dicho grupo, denominado «Freedom Force» y promoción por parte de la empresa del mensaje antisindical del grupo por sobre el de los trabajadores en pro de la sindicación; 3) actos de hostigamiento en contra de los partidarios de la AFA, así como interrogatorio y vigilancia de los mismos, por parte de la dirección de la empresa, incluso mediante una mayor presencia de supervisores en los salones de la tripulación en cuyo ámbito, en otras circunstancias, los empleados hubiesen mantenido debates sobre la elección de sus representantes; 4) realización de una campaña de comunicación coordinada que atiborró el lugar de trabajo con mensajes antisindicales, y 5) suministro de información errónea a los empleados acerca del proceso electoral y una prédica constante, por parte de la dirección de la empresa, dirigida a los empleados para que «rasgasen» y destruyesen sus papeletas de voto.

455. La AFA solicitó en dos oportunidades la colaboración de la NMB para luchar contra estos actos de injerencia que el empleador había cometido con anterioridad a la celebración de la elección como también tras su finalización. En ambas oportunidades la NMB se negó a tomar medidas encaminadas a proteger el derecho de sindicación de los auxiliares de vuelo.

456. El 6 de septiembre de 2001, la AFA presentó una petición ante la NMB con el objeto de que este organismo formulase una constatación en el sentido de que Delta con su comportamiento entorpecía el ejercicio del derecho de sindicación por parte de sus empleados y de solicitar que se llevara a cabo una votación «Laker». El 26 de octubre de 2001, la NMB sostuvo que se había presentado un principio de prueba verosímil de la comisión de actos de injerencia, pero no hizo lugar a la solicitud de llevar adelante una votación «Laker» y se comprometió a investigar más a fondo los alegatos de actos de injerencia cometidos tras la celebración de las elecciones. El 7 de noviembre de 2001, la Junta determinó que la elección se llevaría a cabo según los procedimientos de votación ordinarios.

457. Delta continuó librando su agresiva campaña antisindical, distribuyendo y promocionando mensajes antisindicales, hostigando a los partidarios del sindicato, e instando a los auxiliares de vuelo a destruir sus papeletas de voto y a no participar en la elección. La NMB llevó a cabo el escrutinio de los votos el 1.º de febrero de 2002. La AFA recibió

5.520 votos, que representaban el 98 por ciento de los votos válidos emitidos. Sin embargo, habida cuenta de que sólo el 30 por ciento de los 19.033 empleados habilitados, participaron en las elecciones, la NMB desestimó la solicitud de la AFA.

458. Luego de la elección, la Junta continuó la investigación de los actos de injerencia que había iniciado en respuesta a la petición presentada por la AFA antes de la celebración de la elección. La NMB emitió sus conclusiones el 12 de diciembre de 2002. Aun cuando la Junta determinó que existían pruebas que respaldaban las reclamaciones de la AFA en cuanto a la comisión de actos de injerencia por parte de Delta, y declaró estar «preocupada» y «perturbada» por la conducta antisindical de Delta, la Junta finalmente resolvió, en una decisión dividida, que esos actos de injerencia del empleador no constituían un motivo suficiente para ordenar la celebración de una nueva elección que adoptase la forma de una votación «Laker»: uno de los miembros de la Junta, compuesta por tres personas, emitió un vehemente voto en disidencia, en el que expresó su «perplejidad ante el intrincado razonamiento (de la mayoría)». El miembro de la Junta que votó en disidencia llegó a la conclusión de que los actos de injerencia cometidos por Delta habían alterado las condiciones ideales necesarias para llevar a cabo una elección libre e imparcial.

459. Debido a que la NMB se negó a tomar medidas sobre la base de esas «preocupantes» y «perturbadoras» pruebas de que el empleador había cometido actos de injerencia, a los auxiliares de vuelo de Delta se les negó la posibilidad de celebrar una votación «Laker», que presupone la utilización de una papeleta de voto en la que sólo se permite votar por sí o por no. Debido a la imposibilidad de contrarrestar la campaña antisindical de Delta dirigida a inhibir la participación de los votantes, y a la negativa de la NMB a adoptar medidas tendientes a reparar la situación, los auxiliares de vuelo se vieron privados de contar con representantes en la negociación.

Elecciones de los auxiliares de vuelo de Delta celebradas en 2008

460. En 2008, los auxiliares de vuelo de Delta solicitaron, una vez más, representación sindical. El 14 de febrero de 2008, la AFA-CWA presentó una solicitud ante la NMB para que se investigara un conflicto en materia de representación sindical. El 18 de marzo de 2008 la NMB autorizó la celebración de una elección. Se determinó que el período de elecciones se extendería del 23 de abril al 28 de mayo 2008.

461. Durante las elecciones de 2008, la NMB permitió una vez más que Delta realizase una campaña global destinada a perturbar las elecciones sindicales, que trajo aparejada una inhibición importante de la participación en la elección de representantes y que, de hecho, privó a los auxiliares de vuelo de Delta de ejercer la libertad sindical, así como sus derechos de sindicación y de negociación colectiva. La NMB, tanto a través de sus normas y procedimientos ordinarios como de su proceder específico en el presente caso, permitió que la campaña de Delta continuara sin restricciones, e incluso contribuyó al éxito de la misma.

462. El 1.º de abril de 2008, la AFA-CWA presentó ante la Junta una solicitud para que se aplicase la modalidad de votación «Laker» en el marco de las elecciones que debían celebrarse en Delta, especialmente, teniendo en cuenta los anteriores actos de injerencia cometidos por el empleador respecto del ejercicio del derecho de sindicación por parte de sus empleados. El 15 de abril de 2008, la Junta rechazó la solicitud, y sostuvo que no existían en el caso circunstancias «extraordinarias y excepcionales» que justificasen la aplicación de procesos electorales alternativos. Así pues, al igual que lo sucedido en las elecciones de 2001, la NMB no proporcionó protección adicional a los auxiliares de vuelo y permitió que Delta siguiese cometiendo actos de injerencia destinados a inhibir la participación de los votantes en las elecciones.

463. El 5 de mayo de 2008, la AFA-CWA presentó otro escrito ante la NMB, en el que hizo referencia a los actos de injerencias cometidos por Delta respecto del ejercicio, por parte de los auxiliares de vuelo, de sus derechos a elegir el representante que estimasen conveniente, y en el que solicitó también que la NMB realizara una investigación sobre tales actos. En la presentación se describió la campaña antisindical que la empresa había emprendido recientemente, incluidas las instrucciones que Delta impartió a sus empleados en reiteradas ocasiones a fin de que destruyeran toda la información sobre la votación suministrada por la NMB y las comunicaciones engañosas de la dirección respecto de la admisibilidad de los empleados para participar en la elección. El mismo día en que recibió el escrito, la NMB resolvió que no era necesario adoptar ninguna medida para contrarrestar la conducta de Delta durante el período electoral.

464. A lo largo del período electoral, Delta emprendió nuevamente una vigorosa campaña de oposición al ejercicio, por parte de los auxiliares de vuelo, de su derecho de sindicación. Se adjunta a la queja una descripción pormenorizada de la campaña antisindical llevada a cabo por Delta así como documentación referida a dicha campaña. A continuación se reseñan los principales elementos de la conducta antisindical de Delta.

- *Campaña de comunicación antisindical:* Delta emprendió una campaña de comunicación omnipresente en contra del sindicato, atiborrando el lugar de trabajo de los auxiliares de vuelo con abrumadores mensajes antisindicales. Un factor fundamental de la campaña fueron las continuas instrucciones impartidas por la dirección a sus empleados para que destruyesen la información sobre la votación suministrada por el Gobierno que los auxiliares de vuelo necesitaban para participar en la elección. La campaña de comunicación también incluyó falsas afirmaciones en el sentido de que la confidencialidad de la información podría haber sido objeto de manipulación con miras a cometer fraude electoral. La campaña de comunicación fue concebida para abrumar a los empleados con mensajes antisindicales e información engañosa con el fin de que éstos no participaran en la elección para elegir a su representante.

- Como parte de esta campaña, Delta instaló mesas de información y exhibió grandes carteles y pancartas en cada uno de los salones de la tripulación de Delta, instando a los auxiliares de vuelo a que destruyeran las instrucciones sobre la votación que habían recibido de la NMB. Todos esos elementos contenían la misma consigna: «rásgala — no voten por Internet ni por teléfono». La empresa también distribuyó entre los auxiliares que se oponían a la sindicación, broches con la leyenda «destrúyela», para que éstos los utilizaran durante los vuelos con el fin de instar a los demás auxiliares a destruir sus instrucciones sobre la votación. La finalidad de la campaña era inhibir la participación de los votantes, al incitar continuamente a los auxiliares de vuelo a que hiciesen trizas sus instrucciones de voto antes de que tuvieran tiempo de proponerse votar y entablar conversaciones con sus compañeros de trabajo sobre las diferentes alternativas de voto.

- La empresa también abrumó a los auxiliares de vuelo con mensajes antisindicales a través de su boletín informativo «Creo en nuestra Delta». En los boletines se aconsejaba a los empleados a que destruyeran sus instrucciones sobre la votación y se afirmaba sin fundamentos la necesidad de destruir las instrucciones sobre la votación para evitar que el sindicato cometiera un fraude electoral. Por otra parte, en el boletín se aconsejaba a los trabajadores a que no participasen en actividades sindicales cuando estaban en vuelo y se ridiculizaban los beneficios de la sindicación. Delta desarrolló una versión electrónica del boletín informativo para que apareciera en el sistema informático de la empresa cada vez que los auxiliares de vuelo se conectaran para comprobar sus horarios de trabajo, y la dirección también distribuyó ejemplares de los boletines en los salones de la tripulación y en los vestíbulos de los aeropuertos.

- Delta también produjo un DVD, que envió a cada uno de los hogares de los auxiliares de vuelo. El DVD incluía un mensaje personal del Director Ejecutivo de Delta, en el que manifestaba que la elección de representantes sindicales dañaría la «gran relación» existente entre Delta y sus empleados. El DVD contiene una gran cantidad de información errónea sobre las ventajas de contar con un lugar de trabajo sin representación sindical y sobre las dificultades que se desprenderían de la elección de representantes sindicales. Se adjunta una copia del DVD a la presente queja.

- *Hostigamiento, intimidación y vigilancia de los partidarios del sindicato:* La dirección de Delta también perturbó el normal desarrollo del proceso eleccionario al hostigar e intimidar a los auxiliares de vuelo que apoyaban al sindicato. Se desplegaron empleados de la dirección y demás miembros del personal afines a la campaña antisindical para establecer una presencia antisindical permanente en los salones de la tripulación y en los vestíbulos de los aeropuertos, y, a veces, también en las aeronaves. La dirección y sus representantes ordenaron a los activistas sindicales que retiraran los carteles y otros elementos de la campaña a favor de los sindicatos, interrogaron a los auxiliares de vuelo respecto de sus preferencias sindicales, vigilaron a los partidarios del sindicato, y los hostigaron. Estos actos coartaron las posibilidades de los auxiliares de vuelo de entablar debates sobre la sindicación con sus compañeros de trabajo y de participar en la elección sin temor a recriminaciones.

- *Concesión de prestaciones con el objeto de influir en los empleados durante el período electoral:* Delta también intentó influenciar el resultado de las elecciones al anunciar durante el período electoral dos nuevas prestaciones para sus empleados. La concesión de tales beneficios alteró las reglas de juego a su favor durante el período electoral, ya que dicha circunstancia les recordó a los empleados la facultad del empleador de conceder (y de quitar) determinadas prestaciones y utiliza el poder económico del empleador para influir en los empleados, de una manera que le está vedada a los sindicatos. En pleno período electoral, Delta anunció un aumento de sueldo para los empleados sin contrato, que entraría en vigor a partir del último día del período de elecciones sindicales, lo que logró socavar el respaldo a la representación sindical. Además, luego de que la AFA-CWA presentara su pedido de celebración de elecciones, Delta anunció dos nuevos programas de jubilación anticipada para los empleados — el período de inscripción para los programas se superpuso de manera sustancial con el período electoral, y el último día del plazo para establecer una fecha de jubilación, coincidió con el día del escrutinio. Los empleados que participaron en los programas de jubilación no tenían mucho incentivo para participar en la elección, dada su inminente jubilación, si bien todos continuaban figurando en la nómina de Delta durante el período electoral (aun cuando hubiesen notificado al empleador su intención de poner término a la relación de trabajo antes de la finalización del período de elecciones). Por lo tanto, el programa de jubilación permitió que Delta mantuviese un número artificialmente elevado de votos necesarios para lograr el quórum exigido por la NMB, al tiempo que desincentivó a muchos empleados de participar en la elección.

465. La campaña de perturbación del proceso eleccionario que llevó a cabo Delta consiguió inhibir la participación de los trabajadores en la elección de representantes. La NMB llevó a cabo el escrutinio de los votos el 28 de mayo de 2008. En el escrutinio final, la AFA-CWA obtuvo 5.253 votos, o sea que el 99 por ciento la eligió como su representante en la negociación. Sin embargo, debido a que sólo 5.322 de los 13.380 empleados admisibles emitieron votos válidos, la NMB se negó nuevamente a acreditar a la AFA-CWA como representante en las negociaciones de los auxiliares de vuelo.

466. Luego de que la Junta realizara el escrutinio de los votos y denegara la solicitud, la AFA-CWA presentó una nueva reclamación ante la NMB en la que puntualizó los actos de injerencia cometidos por la empresa y solicitó la realización de una nueva elección. No fue sino hasta transcurridos casi cuatro meses que la Junta emitió una decisión por la que no hacía lugar al pedido de investigar los actos de injerencia alegados en la reclamación. La Junta determinó que las maniobras documentadas por el sindicato constituían incidentes aislados que no permitían determinar la existencia de un principio de prueba verosímil de la comisión de actos de injerencia por parte del empleador. Por otra parte, la NMB concluyó que el instar a los empleados a destruir la información sobre la votación no constituía un acto de injerencia del empleador, por cuanto en las instrucciones entregadas por Delta se informaba a los empleados con precisión acerca de la forma en que éstos podían votar en contra del sindicato. En su vehemente voto en disidencia, uno de los miembros de la Junta afirmó que, al negarse a iniciar una investigación, la mayoría había incumplido con su deber. En virtud de lo resuelto por la Junta, no se puede realizar una nueva elección con aplicación de la modalidad de votación «Laker», y los auxiliares de vuelo de Delta continuarán privados de representación sindical.

467. Además, la NMB redujo unilateralmente el período electoral. El 24 de marzo de 2008, la NMB emitió un comunicado en el que fijó el período de elecciones entre el 23 de abril y el 3 de junio de 2008. Luego de recibir el 1.º de abril de 2008 las inquietudes de la AFA acerca de los actos de injerencia por parte del empleador, la Junta decidió, unilateralmente, y sin consulta previa, reducir el período electoral. El 3 de abril de 2008, la NMB cambió la fecha establecida para el escrutinio de los votos del 3 de junio al 28 de mayo de 2008. La AFA-CWA se opuso a tal decisión, señalando que en una elección anterior se le había concedido a una unidad más pequeña de auxiliares de vuelo un período electoral de seis semanas, mientras que a los auxiliares de vuelo de Delta se les concedían sólo cinco semanas. La Junta rechazó las inquietudes planteadas por la AFA-CWA y reiteró, sin ofrecer ninguna explicación, que el período de elecciones se acortaría una semana. Al reducir el período de elecciones, la Junta no concedió a la AFA-CWA el tiempo necesario para poder llegar a los auxiliares de vuelo y así contrarrestar la campaña antisindical de Delta.

468. En el caso particular de Delta, en el que, en determinados momentos, miles de auxiliares de vuelo se encuentran dispersos alrededor de los Estados Unidos y, por cierto, del mundo, resultaba especialmente importante poder contar con un período de elecciones adecuado. El empleador se encuentra en una posición privilegiada, por cuanto es el único que mantiene un contacto regular con cada uno de estos empleados. Esto representa para el empleador una enorme ventaja para poder transmitir a los trabajadores su mensaje antisindical. En cambio, el sindicato y sus partidarios tienen que librar una dura batalla para llegar, en un breve período de tiempo, a la mayor cantidad posible de colegas, quienes se encuentran dispersos por diversos sitios y viajan en forma constante.

469. Por otra parte, la NMB permitió que el empleador manipulase la lista de empleados habilitados para votar. El 29 de febrero de 2008, Delta presentó a la NMB una lista de los nombres que deseaba incluir en el grupo de empleados habilitados para participar en la elección. Como se señaló anteriormente, el empleador tiene un incentivo para abultar la lista de empleados admisibles con tantos nombres como sea posible a fin de elevar el número de electores participantes que requiere la NMB para acreditar un sindicato. El 9 y el 15 de mayo de 2008, tras revisar la lista de Delta y las impugnaciones presentadas por la AFA-CWA, los investigadores de la NMB se pronunciaron sobre la admisibilidad de los empleados que participarían en la elección. La AFA-CWA apeló las decisiones de los investigadores en relación con la admisibilidad, y su recurso fue desestimado por la NMB en una resolución emitida el 28 de mayo de 2008. Así, la NMB sostuvo que los 82 aprendices, que habían finalizado el entrenamiento, pero que aún no se desempeñaban como miembros de la tripulación, podían, sin embargo, incluirse en la lista de admisibilidad que, se supone, debería limitarse a los empleados que se encuentran «trabajando de manera regular» en la unidad de

negociación. Además, la NMB resolvió que también podían incluirse en la lista de empleados admisibles a 901 auxiliares de vuelo que gozaban de licencia voluntaria, incluso aunque la validez de dichas licencias pudiese extenderse hasta cinco años y pese a que Delta había decidido contratar a nuevos auxiliares de vuelo en vez de reincorporar al servicio a los auxiliares acogidos al régimen de licencia voluntaria.

470. Así pues, la NMB permitió que permanecieran en la lista de votantes habilitados auxiliares de vuelo que mantenían un contacto mínimo con el lugar de trabajo — aprendices a quienes aún no se les había asignado un trabajo regular y auxiliares que gozaban de licencia, a quienes la aerolínea no se había tomado la molestia de llamar cuando tuvo necesidades de personal no satisfechas. La decisión de la NMB permitió que Delta aumentase en 983 trabajadores la lista de empleados admisibles, y que elevase así, en 492, el número de votos necesarios para alcanzar el quórum requerido. Asimismo, al permitir que permanecieran en la lista los empleados con menor incentivo para participar en la elección, la NMB potenció la posible incidencia de votos no emitidos, que posteriormente se contarían como votos en contra de la representación.

471. El desinterés de la NMB por la legitimidad de la lista de empleados admisibles también resulta evidente en la manera en que la Junta abordó la inclusión en dicha lista de una auxiliar de vuelo fallecida. Cuando se notificó a la Junta que el nombre de una de las auxiliares de vuelo que figuraba en la lista pertenecía a una persona fallecida, la Junta se negó a excluirla de la lista debido a que había recibido la notificación con una antelación menor a un período de 7 días de la fecha establecida para el escrutinio de los votos. La Junta se apegó a sus normas ordinarias en relación con la fecha límite para la notificación de cambio de estado, alegando que la muerte no era una «circunstancia extraordinaria» que justificara apartarse de la fecha límite establecida. En consecuencia, la auxiliar de vuelo fallecida permaneció en la lista de votantes habilitados, y la Junta contó el voto que dicha persona fallecida no emitió como un voto más contra la representación sindical. Posteriormente, la Junta revocó esta decisión al revisar las acusaciones, presentadas por el sindicato, en relación con actos de injerencia cometidos luego de la celebración de las elecciones, y señaló que tal circunstancia no modificaba el resultado final de las elecciones. Sin embargo, la decisión pone de manifiesto la práctica de la Junta de negarse a proteger el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes sindicales cuando esa protección más se necesita — es decir, antes y durante el desarrollo del período electoral.

472. Además, la NMB no veló por que todos los empleados recibieran las correspondientes instrucciones sobre la votación. En virtud de las normas electorales de la NMB, los auxiliares de vuelo podían emitir su voto por teléfono y a través de Internet. Para garantizar la autenticidad y la confidencialidad del procedimiento de votación, es práctica de la NMB enviar por correo a cada auxiliar de vuelo un número de identificación individual y confidencial para ingresar al sistema a través del teléfono o de Internet. Sin embargo, muchos auxiliares de vuelo de Delta informaron haber recibido la información sobre la votación en sobres dañados, abiertos, o pegados a los sobres de otros auxiliares. Estas irregularidades en el envío de la correspondencia se produjeron en el contexto de la campaña que llevaba a cabo por Delta (que se describe de forma más detallada a continuación) para disuadir a los empleados de participar en la votación sugiriendo, entre otras cosas, que se podría haber violado la confidencialidad de los números de identificación personal con el objeto de cometer fraude electoral. Como consecuencia de ello, varios auxiliares de vuelo que recibieron información sobre la votación en sobres que parecían haber sido violados o maltratados, se negaron a votar. En virtud de las normas de la NMB, cada uno de estos votos no emitidos se contó como un voto en contra de la representación.

473. Por último, la NMB frustró la posibilidad de que los auxiliares de vuelo de Delta pudiesen obtener representación en las negociaciones al no enviar puntualmente a los auxiliares de vuelo la información de reemplazo que se le había solicitado. Como se señaló anteriormente, Delta instó a sus empleados en reiteradas ocasiones a que destruyeran la información sobre la votación que les había remitido por correo la NMB. Además, varios auxiliares de vuelo recibieron instrucciones sobre la votación en sobres que parecían haber sido violados o maltratados. La NMB recibió por parte de los auxiliares de vuelo numerosas solicitudes para que se les enviaran duplicados de la información sobre la votación, pero no respondió rápidamente a esas solicitudes. En la víspera del escrutinio final de votos, al menos 58 auxiliares de vuelo aún no habían recibido el duplicado de la información sobre la votación que habían solicitado a la Junta. A cada auxiliar de vuelo que no contaba con las instrucciones sobre la votación no sólo se lo privó de la oportunidad de votar, sino que, además, la NMB lo consideró, en el escrutinio final, como un oponente a la representación sindical.

474. Como miembro de la OIT, los Estados Unidos es responsable de garantizar que todos los trabajadores del país puedan ejercer la libertad sindical y sus derechos de sindicación y de negociación colectiva. La NMB, un organismo gubernamental autónomo de los Estados Unidos, no ha estado a la altura de esa responsabilidad en varios aspectos.

475. Tanto las normas de la NMB así como la manera en que este organismo dirige los procesos electorales no sólo resultan inadecuados para proteger a los trabajadores contra los actos de injerencia del empleador, tal como lo exigen los convenios, sino que en realidad fomentan y recompensan tales actos de injerencia. La NMB facilita la comisión de actos de injerencia por parte del empleador de varias maneras.

476. En primer lugar, las normas y los procesos electorales de la NMB permiten que los empleadores impidan la sindicación de sus empleados mediante la inhibición de la participación en la elección de sus representantes. Los empleadores reducen la participación beneficiándose con la ambivalencia y la inercia de los empleados, fomentando temores infundados y malentendidos respecto del proceso electoral, y ridiculizando la elección misma. Esas campañas de comunicación de los empleadores, incluidas aquéllas que instan a los trabajadores a destruir los elementos de votación, reciben la protección de la NMB en virtud de la libertad de expresión. Los empleadores también pueden reducir la tasa de participación ofreciendo prestaciones y otros incentivos durante el período electoral, con el fin de que disminuya el interés por la elección de los empleados beneficiarios de tales prestaciones. Todas estas maniobras fueron evidentes en la campaña de Delta. Los empleadores que se oponen a la sindicación no tienen que convencer a los empleados de que la representación sindical no conviene a sus intereses, ni tampoco los empleadores deben persuadir a los trabajadores a participar activamente en una elección y emitir su voto en contra de la representación. Todo lo que el empleador debe hacer es sembrar dudas y confusión para que los empleados desistan de participar en la votación. La NMB cuenta cada empleado que no vota, como resultado de estas maniobras, como un voto en contra de la representación.

477. En segundo lugar, con las normas y prácticas de la NMB se fomenta la manipulación por parte de los empleadores de las listas de empleados admisibles que presentan a la Junta, con el fin de elevar artificialmente el número de votos necesarios para cumplir con las mayorías exigidas por la NMB. Al maximizar el número de votos necesarios para obtener la mayoría, y al mismo tiempo reducir al mínimo el número de empleados que efectivamente participan en la elección, los empleadores pueden evitar la sindicación. Esta fue la estrategia utilizada por Delta en la última campaña. El costo de no garantizar la exactitud de la lista es alto. Cada nombre inexacto que permanece en la lista representa un voto no emitido más, y, según las normas de la NMB, un voto más en contra de la representación sindical.

478. Por último, la NMB sigue llevando a cabo elecciones en virtud de esta normativa a pesar de que la Junta reconoce que con la aplicación de tales normas se disminuye la protección de los empleados frente a los actos de injerencia del empleador. La Junta determinó que los empleados reciben una mayor protección contra los actos de injerencia cuando se celebra una votación en la se utiliza un formato que sólo permite votar por sí o por no y en la que se elige un representante por la mayoría de los votos efectivamente emitidos. Este método de votación «Laker» elimina algunos de los incentivos que tiene un empleador para cometer los actos de injerencia ya mencionados. Sin embargo, la Junta únicamente dispondrá la realización de una votación «Laker» en «circunstancias extraordinarias y excepcionales», normalmente sólo después de que los empleados hayan sufrido actos de injerencia «flagrantes» por parte del empleador durante una elección celebrada de conformidad con los procedimientos ordinarios de la Junta. Cuando tal tipo de votación se solicita al inicio de una campaña, como sucedió en el caso de Delta, la NMB generalmente desestima la solicitud. Incluso, si luego de celebrada una elección se demuestra que los actos de injerencia han alterado el período electoral, la Junta seguirá privando a los trabajadores de una votación «Laker» — en las 13 decisiones en materia de injerencia publicadas desde el 2001, la Junta ha ordenado realizar una nueva elección utilizando una votación «Laker» en una sola oportunidad.

479. Al aplicar las normas de la Junta relativas a las elecciones ordinarias se deniega a los empleados la posibilidad de elegir a su representante en la negociación por la mayoría de los votos efectivamente emitidos, y la Junta sigue aplicando estas normas a sabiendas de que sus decisiones exponen a los trabajadores a una mayor injerencia por parte de los empleadores. Aun cuando se le presentan pruebas de la comisión de actos de injerencia, así y todo la Junta no adopta medidas tendientes a prevenir y reparar tales actos con el fin de proteger los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, las normas y las medidas que adopta la NMB no garantizan el libre ejercicio del derecho de sindicación por parte de los trabajadores, no proporcionan una protección adecuada contra los actos de injerencia del empleador, no se ajustan a los mecanismos gubernamentales necesarios para garantizar el respeto del derecho de sindicación, y ni tampoco fomentan ni promueven la negociación colectiva.

480. La acción y la inacción de la NMB en el contexto de las elecciones celebradas en Delta pusieron claramente de manifiesto la inadecuada protección que proporciona la Junta a los trabajadores en el ejercicio de los principios de la libertad sindical así como sus derechos de sindicación y de negociación colectiva. En primer lugar, la NMB se negó a abordar las inquietudes relacionadas con los antecedentes de las conductas antisindicales en las que había incurrido Delta y no tomó ninguna medida aun cuando se le notificó que la empresa había realizado nuevos actos de injerencia. La NMB legitimó la conducta de la empresa consistente en incentivar la destrucción de la información sobre la votación como un acto permisible enmarcado en el ejercicio de la libertad de expresión. A pesar de las pruebas presentadas respecto de la comisión de actos de injerencia, la Junta rechazó las solicitudes para que se llevase a cabo una votación «Laker».

481. En segundo lugar, la NMB alteró las reglas de juego a favor de Delta en detrimento de los auxiliares de vuelo cuando redujo unilateralmente el período electoral y, por consiguiente, acortó el plazo de que disponían el sindicato y sus partidarios para llegar a sus compañeros de trabajo. Esta medida se tomó sin previo aviso a las partes interesadas y sin consultarlas con antelación.

482. En tercer lugar, la Junta permitió que Delta manipulase la lista de empleados admisibles al no decretar la exclusión de aprendices, empleados inactivos con licencia, e incluso una azafata fallecida, de la lista de empleados habilitados a votar.

483. En cuarto lugar, la NMB contribuyó a crear entre los empleados un clima de desconfianza acerca de la autenticidad del proceso electoral y el hecho de no haber garantizado que todas las instrucciones sobre la votación fueran enviadas adecuadamente y de no haber satisfecho prontamente las solicitudes de reemplazo de las instrucciones redujo aun más la participación de los votantes.

484. Para concluir, la AFA-CWA y la AFL-CIO solicitan respetuosamente al Comité que inste a adoptar las siguientes medidas, a fin de garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores y que los Estados Unidos dé cumplimiento a sus responsabilidades como miembro de la OIT.

- En primer lugar, la NMB debería modificar sus normas electorales a fin de proporcionar a los empleados, en todos los casos, la opción de elegir un representante exclusivo en la negociación a través de una votación sobre la base de un formato en el que sólo se pueda votar por sí o por no — los trabajadores no tendrían que probar que ya se han cometido actos de injerencia para poder acceder a esta modalidad de votación. Como mínimo, el acceso a este tipo de votación no debería limitarse a la comprobación de la existencia de circunstancias «extraordinarias y excepcionales» en las que los actos de injerencia «flagrantes» ya se hayan producido.

- En segundo lugar, la NMB debería garantizar a los trabajadores, en la práctica, una protección adecuada contra los actos de injerencia del empleador, poniendo a su disposición procedimientos rápidos y eficaces, y mediante la imposición de sanciones lo suficientemente disuasivas.

- Por último, la NMB debería adoptar medidas urgentes tendientes a reparar los actos de injerencia cometidos por Delta y a garantizar que los auxiliares de vuelo de Delta puedan elegir libremente el representante en las negociaciones que estimen conveniente.

B. Respuesta del Gobierno

485. En una comunicación de fecha 8 de octubre de 2009, el Gobierno recordó que Estados Unidos no ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT y, por consiguiente, no tiene obligaciones de derecho internacional en virtud de estos instrumentos ni, por lo tanto, obligación de establecer que sus disposiciones sean obligatorias en el marco de la legislación interna. No obstante, el Gobierno de los Estados Unidos ha demostrado en múltiples ocasiones que su legislación y sus prácticas laborales se ajustan plenamente a los Convenios núms. 87 y 98, y los órganos de supervisión de la OIT, por lo general, han confirmado esta opinión.

486. El Gobierno afirma que en la presente queja no se plantea ninguna cuestión relativa al derecho norteamericano aplicable. Por el contrario, se centra en la elección de representantes que se llevó a cabo en 2008, en la empresa Delta, alegándose defectos generales en el proceso electoral llevado a cabo por la NMB, así como determinados errores en la dirección del proceso eleccionario. Por lo tanto, en las siguientes observaciones se abordará el procedimiento establecido por la NMB para luego centrarse en el caso de las elecciones realizadas en 2008, en la empresa Delta, a fin de demostrar que las medidas adoptadas por la NMB para decidir si otorgaba la acreditación a un representante en la negociación colectiva se ajustaron al derecho estadounidense y no infringieron los principios de la libertad sindical, ni los derechos de sindicación ni de negociación colectiva de la OIT.

487. El Gobierno añade que el 29 de octubre de 2008, Delta Airlines adquirió la empresa Northwest. Tras esa fusión, la AFA presentó una solicitud ante la NMB para que este

organismo dictase una resolución en la que se declarase que Delta y Northwest Airlines constituyen un sistema único de transporte a los efectos de la representación. Si la NMB resuelve, como lo ha hecho en el reciente caso relacionado con las compañías de aviación, que Delta y Northwest constituyen un sistema único de transporte, la AFA dispondría de 14 días civiles, contados a partir de la fecha de la resolución, para acreditar la representación de al menos el 35 por ciento de los empleados de la profesión o clase. Esta presentación se vería facilitada por el hecho de que la AFA podría computar a su favor todos los auxiliares de vuelo de Northwest a los que representa actualmente. Si se hace lugar a la petición de la AFA, se dará inicio a una elección de representantes bajo la dirección de la NMB. Se proveerá información adicional respecto de esta situación cuando esté disponible.

488. No obstante, el Gobierno afirma que, a pesar de los alegatos de las organizaciones querellantes, el procedimiento de la NMB que se aplicó en las elecciones que se llevaron a cabo en 2008, en la empresa Delta, se ajusta a los principios de la libertad sindical. La Ley sobre el Trabajo en los Ferrocarriles (RLA) es la principal ley que dispone hacer extensivos los derechos a los empleados del sector privado que deseen formar, afiliarse o apoyar un sindicato del sector ferroviario o de las compañías de aviación (45 USC 151-188). Al facultar a la NMB a realizar una elección para elegir representantes, en la RLA se dispone que:

> Si se planteara una controversia entre los empleados de una empresa de transporte respecto de quiénes son los representantes de dichos empleados que se encuentran designados y autorizados de conformidad con lo establecido en el presente capítulo, la Junta de Conciliación deberá, a pedido de cualquiera de las partes en la controversia, investigar el caso y acreditar a ambas partes, por escrito y dentro de los treinta días posteriores a la recepción de la solicitud de intervención, el nombre o nombres de las personas u organizaciones que hayan sido designadas y autorizadas para representar a los empleados vinculados con la controversia, y otorgar la misma acreditación a la empresa de aviación. Una vez recibida dicha acreditación, la empresa de aviación negociará con el representante acreditado como representante de la profesión o clase a los efectos de este capítulo…

489. Como se estableció anteriormente, la NMB tiene el deber de investigar las controversias planteadas entre los empleados de una empresa de aviación para así poder determinar quién es su representante, y para certificar a las partes el nombre del mismo. La NMB inicia una investigación cuando un sindicato presenta una solicitud alegando una controversia en materia de representación, dentro de una profesión o clase de empleados de una determinada empresa, y solicita que se lleve a cabo una elección para definir el representante de los trabajadores en la negociación colectiva. Cuando los trabajadores tienen representantes, la solicitud debe ir acompañada de tarjetas de autorización suscriptas por el 35 por ciento de los trabajadores. La «investigación» que lleva a cabo la Junta comprende la supervisión de todo el proceso de elección de representantes.

490. En la RLA se concede un amplio poder discrecional a la NMB para llevar a cabo elecciones y la Suprema Corte ha reconocido las facultades de la Junta para adoptar resoluciones definitivas en lo concerniente a los pormenores de las elecciones de representantes.

491. En la RLA se dispone que «[l]a mayoría de cualquier profesión o clase de empleados tendrá el derecho a elegir quién será el representante de dicha profesión o clase ...» (45 USC 152, cuarto). La NMB tiene poder discrecional para establecer por cualquier medio apropiado quién será el representante de los trabajadores, y esta discrecionalidad incluye la autoridad de interpretar razonablemente esa prescripción legal. Durante 70 años la Junta ha exigido, cuando no exista un representante y sólo una organización procure obtener dicha representación, que la mayoría de los trabajadores de la profesión o clase debe votar por esa organización.

492. La práctica bien arraigada de la Junta consistente en exigir que una mayoría de votantes con derecho a voto emita un voto válido está en consonancia con el primer propósito general de la RLA, que consiste en «[e]vitar cualquier interrupción al comercio o al funcionamiento de cualquier empresa que participe del mismo» (45 USC 151a), y proporciona una protección eficaz para mantener relaciones laborales estables. Dado que la realización de una huelga en una empresa comprendida en el ámbito de aplicación de la RLA podría, en efecto, traer aparejada la interrupción del comercio interestatal, es fundamental mantener relaciones laborales armoniosas, lo que puede conseguirse más eficazmente si el sindicato en cuestión representa a la mayoría de los trabajadores en cuyo nombre se está negociando.

493. La Corte Suprema ha confirmado el criterio de votación establecido por la NMB, al sostener que «[l]a selección de un sistema de votación es un efecto necesario del deber de la Junta de resolver disputas. La Ley [de Trabajo Ferroviario] dispone expresamente eso, al requerir que sólo la Junta podrá establecer las normas por las que han de regirse las elecciones».

494. El Comité ha reconocido constantemente la importancia de un sindicato que representa a una mayoría de los trabajadores:

> Las autoridades competentes deberían tener siempre la facultad de proceder a una verificación objetiva de cualquier solicitud de un sindicato que afirme representar a la mayoría de los trabajadores de la empresa, a condición de que la solicitud les parezca plausible. Si se prueba que el sindicato interesado representa a la mayoría de los trabajadores, las autoridades deberían adoptar medidas de conciliación apropiadas para obtener que los empleadores reconozcan a dicho sindicato con fines de negociación colectiva. [Véase *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006*, párrafo 959.]

495. A diferencia de lo dispuesto en la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), en la RLA no se prevé un proceso de pérdida de la acreditación. Por lo tanto, la acreditación del sindicato continúa vigente hasta que otro sindicato muestre interés por representar a la clase o profesión respectiva. En esa circunstancia, habida cuenta de que para exhibir dicho interés es preciso contar con las autorizaciones de por lo menos la mayoría de la clase o profesión, la supuesta desventaja del método de acreditación de la NMB redunda en beneficio del sindicato actual. En consecuencia, resulta de suma importancia que un sindicato acreditado cuente con el apoyo de los trabajadores para cuya representación ha sido acreditado.

496. El modelo electoral de la NMB no ha conllevado una supresión de los sindicatos. De hecho, el 84 por ciento de los empleados ferroviarios y el 60 por ciento de los empleados de las compañías de aviación están sindicalizados, mientras que la tasa de sindicación de los trabajadores del sector privado bajo la jurisdicción de la NLRA es inferior al 10 por ciento. Por otra parte, de una revisión de las elecciones que la NMB llevó a cabo desde 1990 surge que se otorgaron acreditaciones sindicales en más del 60 por ciento de los casos. Es significativo que la NMB recientemente otorgara acreditación a la Asociación de Pilotos de Línea Aérea en calidad de representante de los miembros de la tripulación de la cabina de vuelo de Delta y a la Asociación de los Controladores de Vuelo Profesionales como representante de los despachadores de vuelo de Delta.

497. Si los demandantes estiman que la Junta excedió las facultades conferidas por la ley en la selección de la papeleta propuesta, podrían haber recurrido alguna de las decisiones dictadas en 2008 en la causa *Delta*. No hay indicios de que esto haya ocurrido.

498. Si se analiza la queja desde una perspectiva más amplia, parece plantearse una cuestión respecto de la capacidad de la NMB para «ofrecer las garantías adecuadas contra actos de injerencia por parte del empleador» en el marco de una elección de representantes. Sin

embargo, un examen de la legislación y la práctica de la NMB indican que la Junta ha participado estrechamente en la administración de las elecciones de representación y que se encuentra facultada para aplicar una serie de medidas correctivas cuando se determina que se ha incurrido en una conducta impropia.

499. El Comité ha afirmado constantemente que deben existir en la legislación criterios objetivos, precisos y previamente establecidos para determinar la representatividad de una organización de trabajadores, y dicha apreciación no podría dejarse a la discreción de los gobiernos [véase, *Recopilación, op. cit.*, párrafo 348]. Más allá de este principio general y del principio rector de seguir los procedimientos establecidos para determinar la organización más representativa a los efectos de la negociación colectiva, el Comité ha permitido a los Estados Miembros definir en la legislación y la práctica los métodos y procedimientos específicos para la acreditación de un representante sindical en las negociaciones colectivas [véase, *Recopilación, op. cit.*, párrafo 971].

500. El proceso de la Junta para llevar a cabo una elección de representantes ha sido descrito precedentemente. En la RLA se impone a la Junta la obligación de supervisar la elección con el fin de garantizar que los trabajadores tengan la oportunidad de realizar una elección libre de toda injerencia, influencia o coacción por parte de la empresa. Por lo tanto, si la Junta determina que, debido a la conducta del empleador no han existido dichas condiciones, la medida correctiva más adecuada que debe aplicarse consiste en volver a llevar a cabo la elección.

501. Si bien la cuestión de la «injerencia» se analiza en profundidad más adelante, resulta fundamental observar que la investigación que lleve adelante la Junta respecto de una controversia en materia de representación incluye la adopción de una decisión respecto de las acusaciones del sindicato en el sentido que una empresa ha ejercido una influencia o coacción ilícitas, o de algún otro modo ilegal ha perturbado la libre elección de un representante. Al adoptar estas decisiones, la Junta examina la totalidad de las circunstancias comprobadas durante su investigación.

502. Cuando la Junta comprueba que el empleador ha realizado actos de injerencia en lo que respecta a la libre elección de sus representantes por parte de los empleados, las medidas correctivas que aplica la Junta dependerán de la gravedad de la conducta del empleador y de las posibilidades que existan para que una elección futura de representantes pueda volver a realizarse en condiciones ideales.

503. Si la NMB determina que el comportamiento ilegal de la empresa ha perturbado la realización de la elección de un representante de los trabajadores, podrá aplicar alguna de las medidas correctivas que existen con el fin de «eliminar el acto indebido que presupone la perturbación de la libertad de los trabajadores de elegir a su representante». La medida correctiva que adopta la Junta para que los empleados puedan elegir a su representante varía en el continuo determinado por la magnitud del acto de injerencia cometido por la empresa. «El continuo comienza con la constatación de que la empresa no h[a] cometido un acto de injerencia en la elección de un representante por parte de los trabajadores. Así, el continuo termina con un acto de injerencia tan escandaloso que, a juicio de la Junta, resulta adecuado utilizar medios alternativos distintos de una elección con voto secreto para evaluar la opinión de los empleados.»

504. La NMB normalmente pide que se vuelva a realizar una elección respecto de la cual se ha constatado la comisión de actos de injerencia, pero cuenta con una gran variedad de medidas correctivas en cuanto a la manera en que se debe volver a realizar la elección. Entre tales medidas cabe citar la modificación del formato de la papeleta de voto, por ejemplo, mediante la utilización de un formato en el que sólo pueda votarse por sí o por no, sin que quede espacio libre para escribir (conocido como voto «Laker», que se analiza más

adelante); el envío de copias de los resultados de la investigación en los que se citan las infracciones a la RLA que cometió la empresa en relación con los empleados con derecho a voto; la publicación de un aviso en el que se indique que el empleador no ejercerá influencia, no cometerá actos de injerencia ni coaccionará a los empleados; la decisión de ordenar que se vuelva a realizar la elección utilizando a tales fines el procedimiento de votación ordinario de la Junta así como un aviso especial; y la elaboración de un procedimiento de votación en el que el sindicato recibiría la acreditación a menos que la mayoría de los votantes con derecho a voto emitiese votos en contra de la representación sindical. En los casos más extremos, la Junta podrá otorgar la acreditación al sindicato solicitante sobre la base de la presentación de las tarjetas de autorización de la mayoría de la clase o profesión. Por ejemplo, en el caso *Sky Valet*, la Junta, sin celebrar elecciones, acreditó al sindicato sobre la base de una mera comprobación de las tarjetas de autorización como medida correctiva de lo que a su juicio fue acto de injerencia «flagrante» (incluidos la terminación de los contratos de trabajo de los militantes sindicales y el hecho de haber dado la impresión de que las personas que habían firmado las tarjetas de autorización se encontraban bajo vigilancia).

505. Los querellantes formulan un alegato concreto respecto de la utilización de la votación «Laker» por parte de la NMB. Esta medida correctiva sólo puede aplicarse cuando la Junta ha constatado que la empresa ha realizado actos de injerencia y si ha ordenado la realización de una nueva elección. Al mencionar la votación «Laker» se hace referencia al caso Laker Airways Ltd., 8 NMB 236 (1981), en el que la conducta en la que incurrió la empresa Laker fue considerada como una de «las más flagrantes violaciones de los derechos de los trabajadores de que se tenga memoria» que exigió la aplicación de medidas «extraordinarias».

506. En el caso *Laker*, la Junta determinó que la empresa había violado la RLA al realizar los siguientes actos: solicitar a los empleados que entregasen su papeleta de voto a los funcionarios de la empresa; disponer un aumento salarial inmediatamente antes del período electoral; y realizar un sondeo entre los empleados respecto de sus preferencias en relación con la votación para elegir sus representantes. Sobre la base de esta conducta flagrante, la NMB dispuso que se realizase una nueva elección con una papeleta de voto en la que sólo se pudiese votar por «sí» o por «no» respecto de la organización solicitante, sin que quedase espacio para agregar ninguna otra cuestión, y en la que la obtención de la mayoría de los votos emitidos determinase el resultado de la elección.

507. La medida correctiva consistente en la realización de una votación «Laker» se impone sólo en casos verdaderamente excepcionales. De hecho, de las 172 elecciones para elegir representantes supervisadas por la NMB desde 2003, sólo 11 (un 6 por ciento) se refirieron a actos de injerencia del empleador, y ninguno de tales actos entrañó un comportamiento tal que exigiese la aplicación de los procedimientos de votación «Laker».

508. Antes de que se enviasen las papeletas de voto para las elecciones que se celebraron en Delta en 2008, la AFA solicitó que se realizase una votación «Laker» teniendo como base las anteriores acciones a favor de la representación que se llevaron a cabo en 2000 y 2002. La AFA sostuvo que se deberían modificar los procedimientos de la NMB a fin de convertirlos en una medida preventiva para evitar cualquier acto de injerencia en la elección. La NMB rechazó dicha solicitud por dos motivos. En primer lugar, la Junta no estaba dispuesta a presumir que la empresa realizaría actos de injerencia con antelación al período electoral. En segundo lugar, la respuesta adecuada a los alegatos y a las constataciones de que el empleador ha cometido actos de injerencia es decretar la anulación de la elección inicial y ordenar que se la celebre nuevamente. Por otra parte, sólo en casos de flagrante injerencia del empleador la Junta ordena que se realice una segunda elección de conformidad con el procedimiento de votación «Laker» solicitado por la AFA.

509. La NMB actuó en consonancia con las disposiciones de la RLA y la práctica de la Junta al aplicar una norma en materia de acreditación que establece que la mayoría de los trabajadores debe manifestar su voluntad de que un sindicato obtenga la condición de negociador exclusivo. La Junta también actuó en consonancia con la RLA y con los precedentes de la Junta al denegar la petición que la AFA presentó en abril para que realizase una votación «Laker», petición ésta que no fue respaldada por pruebas suficientes para exigir que se llevase a cabo una nueva elección en tales circunstancias. Esa decisión fue adecuada y no demuestra que no se hayan proporcionado las garantías necesarias en la dirección del proceso para elegir representantes. En ambos casos, las decisiones de la Junta se ajustaron a los principios de la OIT.

510. En la queja se impugnan varias decisiones de carácter fáctico que adoptó la NMB. ¿La NMB modificó, indebidamente, la fecha de las elecciones? ¿La NMB incurrió en error al constatar «actos de injerencia» por parte del empleador? ¿La NMB estableció adecuadamente las personas que estaban habilitadas a votar y les proporcionó a tales votantes las instrucciones de voto? En las decisiones adoptadas en 2008, la Junta parece haber tenido en cuenta toda la serie de cuestiones que se plantearon en el presente caso y en las demás instancias, y también parece haber analizado y resuelto tales cuestiones de manera razonable en consonancia con la legislación y la práctica de los Estados Unidos y los principios de la OIT.

511. Como se estableció anteriormente, la NMB cuenta con las singulares capacidades necesarias para llevar a cabo una elección de representantes y para decidir si los hechos que ocurran en el transcurso de las elecciones constituyen un acto de injerencia ilícito en virtud de la RLA. En el caso *Delta*, la NMB analizó los hechos de un caso que se prosiguió minuciosamente y emitió extensas decisiones el 28 de mayo de 2008 (en la que se abordó las cuestiones de admisibilidad de los votantes) y el 30 de septiembre de 2008 (en la que se abordó las cuestiones referidas a los actos de injerencia). Resulta significativo que estas decisiones no hayan sido apeladas.

512. En las consideraciones que siguen se abordan, de forma específica, las preocupaciones de los demandantes respecto de las decisiones de la NMB. Estos asuntos se analizan en orden cronológico para ilustrar la participación de la BNM en el proceso electoral y la solidez de las decisiones de la Junta.

Período electoral

513. La práctica habitual de la NMB consiste en proporcionar tres semanas desde la distribución de las papeletas de voto hasta la realización del escrutinio de las elecciones para elegir representantes. Para grupos más grandes, se podrán asignar períodos de tiempo más prolongados para permitir que el investigador de la Junta disponga del tiempo suficiente para tratar las impugnaciones y objeciones.

514. En las elecciones de Delta que se realizaron en 2008, el investigador propuso inicialmente un período de seis semanas para permitir la resolución de cuestiones tales como las impugnaciones y objeciones relacionadas con la admisibilidad de los votantes. Habida cuenta de que la mayoría de las elecciones, incluso en las que participan grandes grupos, se llevan a cabo en un lapso de cinco semanas, la Junta decidió acortar el período de las elecciones en seis días. Esta decisión administrativa se adoptó dentro de los límites del amplio poder discrecional de la Junta, y sobre la base de los plazos que habitualmente la NMB prevé para la realización de elecciones. El cambio se llevó a cabo antes del inicio del período electoral, y no hay prueba alguna de que la decisión haya causado confusión entre los votantes o influido en los resultados electorales. Esa decisión no resultó incompatible con los principios de la OIT de libertad sindical.

515. En la RLA se dispone que:

> Ninguna empresa, ni sus funcionarios, ni sus agentes denegarán o de modo alguno se opondrán al derecho de sus empleados a participar, organizar, o ayudar en la organización del sindicato que elijan, y *se considerará ilegal que una empresa intervenga en modo alguno en la actividad sindical de sus empleados* ... o que ejerza influencia o coacción sobre sus empleados con el fin de inducirlos a afiliarse o permanecer afiliados o a no afiliarse o seguir siendo miembro de cualquier organización sindical...
>
> (45 USC 152, cuarto (sin cursiva en el original)).

516. En el artículo 17.0 del manual del NMB sobre Representación se analizan «Los alegatos de injerencia en elecciones» y en su parte pertinente, se establece que:

> Cuando se alegue la comisión de actos de injerencia en elecciones se debe aportar un principio de prueba verosímil de que se habían alterado las condiciones ideales y deben sustentarse en pruebas sustanciales. Se desestimarán los alegatos de injerencia en elecciones que no se sustente adecuadamente en pruebas sustanciales.

517. La Junta ha insistido en que la prueba de las «condiciones ideales» para los casos de elección de representantes se centra en constatar si se protegen los derechos de los trabajadores de elegir a sus representantes libres de toda coacción o presión, más que en determinar si la empresa infringió la ley. El norma sobre las «condiciones ideales» exige que, en virtud de la «totalidad de las circunstancias», se mantengan las condiciones de esterilidad, sin contaminación por los actos de injerencia de la empresa. La Junta, por regla general, tendrá en cuenta, excepto en circunstancias extraordinarias, la evidencia de sucesos que hayan ocurrido desde un año antes de la presentación de la solicitud de representación, y hasta la celebración de la elección y cualquier investigación posterior.

518. En el caso *Delta*, la NMB constató que la AFA no había aportado un principio de prueba verosímil de la comisión de actos de injerencia. En concreto, la Junta llegó a la conclusión de que las afirmaciones de la AFA respecto de los actos de injerencia alegados no se basaban en sustanciales, ni lograron demostrar la comisión de tales actos de conformidad con los inveterados precedentes de la NMB, y, en varios casos, constituyeron «hechos aislados de una mano de obra de 13.000 trabajadores que no pueden equipararse a la clase de conducta sistemática y generalizada que habría alterado las condiciones ideales».

519. De acuerdo con la legislación vigente, la Junta sostuvo que el empleador actuó conforme a derecho al comunicarse con los trabajadores y al expresar sus puntos de vista sobre la elección (citando la posición de la Corte Suprema *(NLRB v. Gissel Packing Co., 395 EE.UU. 575, 618 (1969))* en el sentido de que «un empleador puede comunicar a sus empleados sus puntos de vista generales sobre cuestiones sindicales o cualesquiera de sus opiniones sobre un sindicato determinado, a condición de que tales comunicaciones no contengan una «amenaza de represalia o de uso la fuerza o la promesa de otorgar beneficios». La Junta analizó detenidamente el DVD y los boletines de noticias de Delta y constató razonablemente que no se había demostrado la comisión de actos de injerencia por parte del empleador.

520. En la queja se afirma repetidamente que la campaña antisindical de Delta, que alentó a los trabajadores a destruir sus papeletas de voto, era inadecuada. Sin embargo, la NMB ha sostenido reiteradamente que informar a los trabajadores de que pueden expresar su voluntad de continuar sin representación mediante la destrucción de las papeletas de voto no constituye un acto de «injerencia» y no altera las condiciones ideales.

521. En el caso *Delta*, la NMB señaló que se podrá llegar a la conclusión de que se han cometido de actos de injerencia si se comprueba que el empleador vigiló a sus empleados.

Del mismo modo, señaló que el hecho de someter a los trabajadores a un interrogatorio en cuanto a sus preferencias electorales constituye prueba de la comisión de actos de injerencia. Si bien se alegó la comisión de actos de vigilancia y de hostigamiento, no se habían aportado pruebas insuficientes respaldar tales afirmaciones. La Junta realizó un análisis exhaustivo de los 23 supuestos casos de hostigamiento, y comprobó que no constituían actos de injerencia en la libre elección del trabajador ni alteraban las condiciones ideales.

522. En la queja también se afirma que Delta ofreció indebidamente beneficios a los empleados durante el período electoral. En la RLA se prohíbe la oferta de beneficios durante una campaña sindical para influenciar el resultado de dicha campaña. Los precedentes de la Junta establecen sin ambigüedad que «tanto la promesa como el otorgamiento efectivo de beneficios durante el período de condiciones ideales tiene el efecto de coaccionar e influir en los empleados al momento de elegir a sus representantes». La Junta, en general, ha sostenido que las condiciones ideales no se ven alteradas si los cambios en los beneficios se habían previsto con antelación al período de elecciones o cuando hay «pruebas claras y convincentes de una justificación comercial de peso...».

523. La conclusión de la Junta de que el aumento salarial de un 3 por ciento que Delta otorgó a todos los empleados sin contrato, 1.º de julio de 2008, fue otorgado por legítimas razones comerciales, estuvo respaldada por las pruebas que figuran en el expediente y estuvo en consonancia con los precedentes de la NMB. Del mismo modo, la Junta sostuvo que el programa de retiro voluntario se basó en cuestiones comerciales y no estaba simplemente dirigido a los asistentes de vuelo de Delta. Por otra parte, la Junta observó que la cantidad de asistentes de vuelo que participaban en los programas voluntarios, aun cuando se los hubiese disuadido de votar, no habría tenido la entidad suficiente como para afectar el resultado de la elección.

524. Las constataciones de la Junta respecto de los actos de injerencia eran razonables, se ajustaban a la legislación y la práctica anterior, y estaban respaldadas por pruebas. Estas decisiones no eran incompatibles con los principios de la OIT en materia de libertad sindical.

Votación

525. La RLA otorga un amplio poder discrecional a la NMB para «designar a quienes podrán participar en la elección y establecer las normas que regirán la misma...». En el caso *Delta*, la manera en la que la NMB resolvió la cuestión de la admisibilidad y los procesos de votación se mantuvo dentro de este amplio margen de discrecionalidad que tiene en la organización de las elecciones de representantes, en un modo compatible con el procedimiento y la práctica de la NMB, y que resulta razonable a la luz de los hechos del caso.

526. El investigador de la NMB para la elección de Delta estuvo de acuerdo con la impugnación que presentó la AFA respecto de la lista de admisión a la votación relacionada con 245 aprendices, que luego se consideraron que no reunían las condiciones para poder votar en la elección. Sin embargo, el investigador determinó que otros 82 aprendices que habían sido impugnados por la AFA debían permanecer en la lista de votantes con derecho a participar en la elección; dicha decisión fue confirmada por la NMB en la apelación. La Junta sostuvo, de conformidad con la norma sobre admisibilidad prevista en el Manual de la NMB y con sus precedentes, que habida cuenta de que estos aprendices habían realizado su experiencia práctica inicial antes de la fecha límite de admisibilidad, que incluía la prestación de servicios bajo la supervisión del empleador, tenían derecho a votar.

527. El investigador de la NMB también estuvo de acuerdo con la AFA en que se debería retirar de la lista de votantes con derecho a participar en la elección a los 31 asistentes de vuelo con licencia voluntaria, en función de su cambio de estatus. Sin embargo, el investigador

determinó que otros 901 asistentes de vuelo con licencia voluntaria podían votar, puesto que tenían derecho a recuperar su empleo durante un lapso de cinco años, no habían rechazado dicho derecho, y sus puestos de trabajo no se habían suprimido. Esa decisión fue confirmada por la Junta en apelación. No se ha aportado prueba alguna para poner en tela de juicio la exactitud de estas decisiones.

528. La NMB llegó a la conclusión de que no hubo una confusión generalizada entre los votantes debido a cuatro papeletas de voto, que supuestamente se recibieron abiertas o se enviaron a un destinatario equivocado, entre las más de 13.000 papeletas de voto que se enviaron a los votantes habilitados. La Junta no halló «prueba alguna de que los sobres abiertos o dirigidos a un destinatario equivocado, que contenían las instrucciones de voto, se debieran a otra razón que no fuese el desgaste normal que se deriva de un envío de cartas en gran escala».

529. Del mismo modo, la Junta se ocupó de las inquietudes planteadas por la AFA con respecto a los duplicados de las papeletas de voto. La cantidad total de tales votos ascendió a tan sólo 64, un número mucho menor del que podría haber afectado el resultado de la elección. Sin embargo, tal parece, la Junta suministró duplicados de las papeletas a 15 votantes que así lo solicitaron y que 40 de los trabajadores mencionados por la AFA no habían solicitado ningún duplicado de la papeleta de voto. Otros tres, al parecer, no figuraban en la lista de los votantes habilitados.

530. Las conclusiones de la Junta fueron razonables, se ajustaron a la legislación vigente y a las prácticas anteriores, y además estaban respaldadas por pruebas. Esas decisiones se ajustaron a los principios de libertad sindical de la OIT.

Reciente evolución de la situación en la NMB

531. El 11 de septiembre de 2009, la Junta anunció la formación de un nuevo comité mixto de trabajadores y empleadores para examinar las recomendaciones formuladas en el decenio de 1990 por la Comisión sobre el porvenir de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores (comúnmente conocida como la «Comisión Dunlop»), así como las funciones, las políticas y los procedimientos internos de la NMB. La Comisión Dunlop se centró, en parte, en los métodos para resolver las controversias que pudieran surgir durante las negociaciones colectivas. Al nuevo comité se le ha pedido que formulase recomendaciones para mejorar el organismo para el 1.º de noviembre 2009.

532. El 22 de septiembre de 2009, en respuesta a una solicitud de la AFA, la Junta anunció que consideraría la posibilidad de permitir que los participantes en una elección de representantes pudiesen publicar enlaces a la página web de la votación. Esta práctica se había visto restringida en el pasado debido a la preocupación de la NMB de que se pudiesen descubrir las identidades de las personas que visitaban el sitio web de los votantes. Los comentarios al respecto se aceptarán hasta el 22 de octubre de 2009.

533. En una carta de septiembre de 2009 dirigida a la NMB, las AFL-CIO propuso modificar la política de la junta que requiere que una mayoría de los empleados de una clase o profesión vote a favor de la representación sindical para que la Junta pueda acreditar a un sindicato como agente exclusivo en la negociación. La propuesta sugiere que el resultado de una elección de representantes debería determinarse por la mayoría de los votos emitidos, incluso si menos de la mitad de los trabajadores con derecho a voto participan en la elección. La NMB no ha formulado comentarios sobre la propuesta.

534. A medida que esté disponible se proporcionará más información sobre estos acontecimientos relacionados con la Junta.

Conclusión

535. Las observaciones anteriores demuestran que ni los procedimientos de la NMB, ni la manera en que la Junta dirigió la elección de representantes de 2008 con la participación de la AFA y Delta dio lugar a la conculcación de los principios de libertad sindical, del derecho de sindicación o de negociación colectiva. En consecuencia, las medidas correctivas solicitadas por los querellantes no resultan necesarias ni adecuadas.

536. El Gobierno también transmitió las observaciones formuladas por el Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional (USCIB) y Delta Air Lines, Inc. en su comunicación de 25 de enero de 2010. El USCIB sostiene que, contrariamente a los alegatos de las querellantes, en el inveterado procedimiento para la designación de un representante en la negociación colectiva en virtud de la Ley de Trabajo Ferroviario (RLA) se consagran plenamente los principios de la libertad sindical, ajustándose a la definición que de tales principios ha dado el Comité. De hecho, es a través de este sistema de 70 años de existencia, de comprobada eficacia, que la mayoría de todos los empleados de la industria aérea de los Estados Unidos han logrado obtener representación sindical. No resulta adecuado que la AFA culpe a la RLA, a la NMB o a Delta de incapacidad para convencer a los auxiliares de vuelo de Delta de que la designasen como su representante en la negociación colectiva. En pocas palabras, la AFA perdió las elecciones de representantes que se llevaron a cabo en 2002 y 2008 porque la mayoría de los auxiliares de vuelo de Delta no deseaba que los representase. La decisión de los auxiliares de vuelo de rechazar la representación se basó en gran parte en la cultura empresaria de Delta de respeto mutuo entre los empleados y la empresa, y nada tiene que ver con el procedimiento de elección previsto en la RLA ni con las políticas de la NMB.

537. El USCIB afirma que la queja carece de fundamento por las siguientes razones: 1) el Comité no puede aplicar elementos específicos de los Convenios núms. 87 y 98 a los Estados Unidos porque este país no ha ratificado ninguno de los dos Convenios. Por el contrario, el Comité debe limitar su examen del presente caso a la aplicación de los principios de libertad sindical de conformidad con la definición que de ellos había dado el propio Comité; 2) resulta inadecuado que se haga referencia a Delta en la queja porque los argumentos que en ella presentan aparentemente se refieren a las leyes de los Estados Unidos, y no una empresa o grupo de empresas concreto; 3) la queja adolece de un defecto procesal porque se ha iniciado un proceso ante el Comité sin antes agotar los recursos disponibles ante las autoridades judiciales competentes en el plano nacional; 4) resulta inadecuado que las querellantes procuren que el Comité actúe como un «órgano de última instancia» para revisar o de algún otro modo suplir con sus propias conclusiones a las decisiones de un organismo gubernamental autónomo y de buena reputación (en este caso la NMB) que adopta sus decisiones sobre las amplias pruebas aportadas por la AFA y Delta, y 5) los procedimientos previstos en la RLA proporcionan a los empleados un medio efectivo y previamente establecido para seleccionar al representante que consideren conveniente sin autorización previa o riesgos de sufrir represalias. Estos procedimientos se ajustan cabalmente a los principios de libertad sindical en el plano internacional.

538. El USCIB declara que los acontecimientos relacionados con Delta permitieron que se considerase a la queja, que se basa en alegatos respecto de una elección que tuvo lugar en 2008, como una cuestión abstracta. El 27 de julio de 2009, la AFA presentó su tercera solicitud ante la NMB para que se investigase un conflicto en materia de representación entre auxiliares de vuelo. En su petición, la AFA trató de representar a los 20.640 auxiliares de vuelo que trabajan en la ahora fusionada Delta (que se fusionó con Northwest Airlines en 2008). Con esta petición todo examen ulterior por parte del Comité, de los alegatos presentados en la queja, resulta innecesario.

539. En circunstancias normales, la NMB habría llevado a cabo una investigación sin demoras y programado una elección con voto secreto. Sin embargo, sin ofrecer ningún tipo de explicación, no lo hizo. En su lugar, suspendió la solicitud de representación relativa a Delta, que se había presentado en julio. Al mismo tiempo, dio curso a otras solicitudes de representación que afectaban a otras empresas dentro del plazo normal de, aproximadamente, dos meses. Delta estima que la razón para dispensar un trato tan desigual fue debido a la petición *ex parte* presentada por AFL-CIO para que se ordenase a la NMB que modificase sus normas en materia de elección en medio de la fusión de Delta con Northwest y tras la presentación por parte de la AFA de su solicitud de elección. Luego de una demora sin precedentes, por parte de la NMB, en la tramitación de la solicitud presentada por la AFA, ésta última retiró su solicitud para representar a los auxiliares de vuelo de Delta, el 3 de noviembre de 2009. En el mismo día, la NMB publicó un aviso de una propuesta de normas y un pedido para que se formulasen comentarios al respecto, conforme al cual proponía modificar el procedimiento de votación de las elecciones para elegir representantes. Aún debe determinarse si la AFA siquiera pretende que la NMB realice una nueva elección. Aun así, los acontecimientos que han acaecido desde las elecciones de 2008 han hecho que la presente queja perdiese su razón de ser, por las tres razones siguientes.

540. En primer lugar, la dotación actual de auxiliares de vuelo que emplea Delta es muy diferente del grupo que la AFA trató de representar en 2008. El número de auxiliares de vuelo de la profesión o clase es un 35 por ciento mayor ahora de lo que era en 2008, y consiste en un número substancial de ex auxiliares de vuelo de Northwest Airlines que ya habían trabajado en virtud de un convenio colectivo negociado por la AFA. En segundo lugar, en la actualidad la NMB tiene una composición esencialmente diferente de la que tenía cuando resolvió las cuestiones relacionadas con las elecciones de 2008. Linda Puchala, ex presidente internacional de la AFA, fue designada por el Presidente Obama para desempeñarse como miembro de la NMB y su nombramiento fue confirmado por el Senado de Estados Unidos el 21 de mayo de 2009. La Sra. Puchala conjuntamente con la presidenta de la NMB, Elizabeth Dougherty y la miembro Hoglander Harry, ex vicepresidenta ejecutiva de la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas, conforma ahora la Junta de tres miembros. Por último, el hecho de que la AFA una vez más haya recurrido al proceso de la NMB para determinar los derechos de representación de los auxiliares de vuelo de la empresa Delta, recientemente fusionada, muestra que las cuestiones planteadas en la queja tienen más que ver con la forma en la que la NMB se pronunció sobre hechos relacionados con la elección de 2008 que con problemas relativos a la RLA o la NMB como institución. Los alegatos que dieron lugar a la queja, han sido sustituidos y ya no tienen incidencia alguna en el resultado del caso. Si el Comité debiese examinar la queja ahora, formularía conclusiones y recomendaciones que ya habrán sido eficazmente reemplazadas para el momento en que se escriban. En consecuencia, el Comité debería desestimar la queja.

541. El USCIB explica que Delta emplea a casi 80.000 personas en todo el mundo. Ofrece excelentes salarios y prestaciones a sus empleados que se ajustan cabalmente a los criterios de la industria, y cuenta con un programa de recompensas operacionales y de participación en los beneficios de nivel superior, que permite a los empleados de todos las categorías recibir una remuneración que con frecuencia supera las pautas del sector. Delta ha demostrado un fuerte compromiso con la ética empresarial y al adoptar las conductas adecuadas cuando se trata de sus empleados; así, acepta la diversidad, fomenta un ambiente laboral seguro, profesional e infunde los valores de trabajo en equipo y la confianza. Delta ha gozado históricamente de excelentes relaciones con los empleados y ha recibido numerosos premios de la industria por su excelente servicio al cliente. Un éxito semejante en estas áreas sólo se puede lograr en un ambiente de trabajo basado en el compromiso y el respeto mutuos entre el empleador y sus empleados.

542. Un ejemplo de la cultura de Delta de compromiso mutuo se produjo a finales del decenio de 1980, cuando la solidez financiera de Delta estaba en entredicho. Tres auxiliares de vuelo de Delta iniciaron una campaña para reunir donaciones de los empleados de la empresa de todo el mundo y luego donar lo recaudado a la empresa Delta para la compra de un nuevo avión Boeing 767. El avión está ahora en exhibición en el museo de los empleados de Delta en la sede de la empresa, en Atlanta, Georgia. Constituye un símbolo de la relación especial entre Delta y sus empleados, y es un ejemplo tangible y duradero del fuerte vínculo que existe entre las partes. En consonancia con su compromiso de preservar una cultura de buenas relaciones laborales después de la fusión con Northwest, Delta ha adoptado medidas que benefician a todos los empleados, incluidos los empleados recientemente incorporados a la empresa, provenientes de Northwest. En primer lugar, se ha comprometido a no imponer licencias involuntarias a los auxiliares de vuelo, personal de tierra, pilotos y demás personal encargado de otras funciones como resultado de la fusión. En segundo lugar, como parte de la fusión, el 15 por ciento de las acciones de la empresa fusionada se ha reservado para su distribución entre los empleados. Estos actos demuestran el compromiso continuo de Delta con la promoción de buenas relaciones con los empleados.

543. Históricamente, sólo una pequeña parte de la fuerza de trabajo de Delta ha sido representado por una organización sindical porque la mayoría de los empleados de Delta no creen que necesitan representación en sus relaciones con la empresa. Los pilotos y los despachadores de vuelo de Delta son las únicas profesiones o clases de trabajadores posteriores a la fusión que actualmente cuentan con representación sindical. Los pilotos han sido representados por la Asociación de Pilotos de Línea Aérea (ALPA) durante muchos años, y los despachadores de vuelo han sido representados por la Asociación Profesional de Controladores Aéreos. Nunca se ha realizado una huelga o una interrupción del trabajo en Delta. Poco después del anuncio de la fusión, Delta concluyó un acuerdo de negociación colectiva con ALPA que comprende a todos los pilotos de la empresa fusionada. Como consecuencia de ello, los pilotos de Delta son ahora el grupo más grande de pilotos en el mundo representado por ALPA.

544. Los auxiliares de vuelo de Delta nunca han decidido tener representación sindical. En dos ocasiones, primero en 2002 y luego en 2008, la AFA trató de representar a los auxiliares de vuelo de Delta. En ambas ocasiones, la AFA perdió las elecciones de representantes por un margen considerable. Antes de la fusión, los auxiliares de vuelo de Northwest estuvieron representados por la AFA, pero en virtud de las normas de la NMB, la empresa fusionada recientemente no puede consolidar la profesión o la clase de los auxiliares de vuelo hasta que la representación del grupo combinado haya sido resuelta. El 27 de julio de 2009, la AFA presentó una solicitud para consolidar la profesión o clase de los 20.640 auxiliares de vuelo. Como se describió anteriormente, la AFA ha retirado esa solicitud.

545. Recientemente, Delta, tras su fusión, ha participado en dos elecciones dirigidas por la NMB. La primera elección abarcaba a empleados de las dos empresas que se desempeñan como meteorólogos. En esa elección, sólo seis de las treinta y dos empleados con derecho a voto votaron por el sindicato anteriormente mencionado, y la petición fue desestimada. La segunda elección comprendía a empleados de la profesión o clase de despachadores de vuelo. En esas elecciones, 306 de los 335 electores votaron a favor de la representación, y la Asociación Profesional de Controladores Aéreos obtuvo la acreditación como representante de los empleados. En ambas elecciones, no hubo alegatos de que se hubiesen cometido actos de injerencia por parte de Delta ni se formularon constataciones en ese sentido.

546. El USCIB sostiene que el proceso para elegir representantes establecido en la RLA es un método muy eficaz para que los empleados puedan obtener representación sindical. En los Estados Unidos, aproximadamente el 84 por ciento de los empleados de la industria ferroviaria y el 60 por ciento de los empleados en la industria de la aeronavegación

comercial cuentan con representación sindical. La AFA también se ha beneficiado del actual proceso para elegir representantes: a excepción de las elecciones llevadas a cabo en Delta, que se ventilan en el presente caso, la AFA ha triunfado en la mayoría (13 de 20) de las elecciones para elegir representantes en las que ha participado durante los últimos diez años. Además, una evaluación de las elecciones para elegir representantes llevadas a cabo de conformidad con las normas de la NMB en las que han participado otros sindicatos refleja una tasa de éxito similar. A la luz de sus recientes éxitos obtenidos en el marco del RLA, resulta difícil creer que la AFA incluso formule, en la práctica, los alegatos que ha presentado en la queja que nos ocupa.

547. En cuanto a la elección de 2002, el USCIB recuerda que sólo 5.609 de un total de 19.033 votantes con derecho a participar emitieron su voto para elegir representantes. La AFA pidió a la NMB que investigase los alegatos de actos de injerencia por parte de Delta durante la elección. La NMB llevó a cabo una investigación in situ respecto de tales alegatos, para llegar a la conclusión de que ninguna de las conductas atribuidas a Delta alteraron las condiciones ideales para realizar la elección.

548. En las elecciones de 2008, la AFA volvió a perder por un importante margen: de los 13.380 votantes admisibles, sólo 5.306 votaron a favor de la representación. La AFA solicitó una vez más que la NMB investigase los alegatos de injerencia; no obstante, la AFA aportó pocos elementos probatorios fehacientes, si es que aportó alguno, que respaldasen sus alegatos relativos a la comisión de actos de injerencia. El 30 de septiembre de 2008, la NMB llegó a la conclusión de que la AFA no había aportado un principio de prueba verosímil respecto de los actos de injerencia alegados y cerró el caso. Es esta decisión que constituye el fundamento de la queja que la AFA presentó ante el Comité. Casi inmediatamente después de perder las elecciones de 2008, la AFA comenzó a recabar apoyo entre los auxiliares de vuelo de la aerolínea fusionada con la expectativa de presentar otra solicitud ante la NMB para que se realizase una nueva elección de representantes. Si bien, en una primera etapa, la AFA presentó una solicitud para consolidar la profesión o clase de 20.640 auxiliares de vuelo, después de una prolongada demora, sin precedentes, por parte de la NMB en la tramitación, la AFA retiró su solicitud.

549. Habida cuenta de que los Estados Unidos no ha ratificado ni el Convenio núm. 87 ni el núm. 98, el USCIB impugna los reiterados alegatos presentados por la AFA en el sentido de que la NMB en general, y la supuesta conducta de Delta, en particular, violan las disposiciones específicas de esos convenios. Según la Carta de las Naciones Unidas y la Constitución de la OIT, sobre los Estados Unidos no pesa obligación alguna de derecho internacional de dar cumplimiento a los convenios que no ha ratificado. Si bien la AFA reconoció esta circunstancia, así y todo fundamentó los argumentos esgrimidos en su queja en determinadas disposiciones de ambos convenios. Por otra parte, el Comité, al llevar a cabo su examen, no debe aplicar las disposiciones ninguno de los dos convenios, sino que debe basar su análisis en los principios generales de libertad sindical enunciados en líneas generales en la Constitución de la OIT, y determinar si la aplicación de las leyes laborales de los Estados Unidos se ajusta a tales principios.

550. En la Constitución de la OIT se menciona el principio de libertad sindical exactamente una vez, en su preámbulo. Los Estados Unidos, a través de su amplio sistema de leyes y reglamentos, apoya los principios de libertad sindical establecidos en la Constitución de la OIT. De hecho, representa un modelo de cómo un sistema de leyes puede alcanzar un equilibrio de fuerzas óptimo entre los trabajadores y los empleadores dentro del respeto de los derechos de los trabajadores en relación con sus empleadores y las organizaciones sindicales que los representan o manifiestan la voluntad de hacerlo. También representa un modelo de cómo ese sistema de leyes y las protecciones que de él se desprenden están al alcance y a disposición a todas las personas. En efecto, los Estados Unidos han erigido el principio de libertad sindical en la piedra angular de su propia legislación laboral y política

internacional del trabajo y es parte en numerosos acuerdos y tratados internacionales que hacen referencia a la libertad sindical y a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Un examen de la RLA basado en principios y la aplicación que la NMB realiza de dicha ley indican que los Estados Unidos reconoce, tanto en la legislación como la práctica, la libertad de los trabajadores estadounidenses de asociarse con quiénes consideren convenientes, así como la libertad de los trabajadores de no asociarse.

551. La presente queja contra Delta es un ejemplo más de la cada vez más popular, y preocupante, práctica de las organizaciones de trabajadores de utilizar el Comité como un arma para atacar a empresas con las que tienen un conflicto. Esa práctica resta fuerza a la misión principal del Comité, que «no es criticar o castigar a nadie, sino establecer un diálogo tripartito constructivo a fin de promover el respeto de los derechos sindicales de jure y de facto». El acto de nombrar una empresa en una queja ante el Comité lleva implícita la petición de que éste último se pronuncia sobre la empresa y su comportamiento. Del mismo modo, la inclusión de una referencia a la empresa en el informe del Comité implica en efecto que el Comité se ha pronunciado sobre la empresa y su accionar. El mandato del Comité no le otorga la facultad de realizar análisis o formular críticas sobre la conducta de las partes, puesto que tales investigaciones se realizan en el ámbito nacional. Si las leyes y prácticas de una nación permiten un comportamiento incompatible con los principios de libertad sindical, luego sí le incumbe al Comité proporcionar orientación sobre la forma en que tales leyes y prácticas nacionales deberían modificarse. Sin embargo, el Comité no está facultado para proporcionar orientación en cuanto a cómo las empresas deben cumplir con esas leyes y prácticas nacionales.

552. En mayo de 2008, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) presentó una carta a la OIT proponiendo cambios fundamentales en los procedimientos del Comité. El Secretario General expuso la preocupación de la OIE acerca de la cada vez más frecuente mención de empresas privadas en los exámenes de los casos que tramitan ante el Comité y observó que «cada vez más los sindicatos presentan quejas ante el Comité con la clara intención de atacar y desacreditar a las empresas multinacionales». Observó además que «el mandato del Comité es garantizar que los gobiernos apliquen los principios de libertad sindical; (el Comité) no tiene facultades para hacer mención a empresas privadas o formular directamente comentarios sobre tales empresas». Respaldamos esta posición, y alentamos al Comité a que la haga suya. El hecho de que la NMB haya llevado a cabo miles de elecciones para elegir representantes sin que su comportamiento nunca haya sido puesto en tela de juicio ante la OIT, junto con la notoriedad de Delta en el conflicto, muestran que los verdaderos motivos de los querellantes son atacar a la empresa y no así el sistema jurídico. Ese es un accionar equivocado; a los efectos de preservar su capacidad para proporcionar orientación a la legislación y la práctica nacionales, el Comité debería eliminar cualquier referencia que permita identificar a las empresas de este y de todos los informes futuros en los que figure exámenes de casos.

553. El Comité ha observado en reiteradas ocasiones que el «mecanismo nacional» debería utilizarse para tratar las quejas contra actos de discriminación antisindical. Sin embargo, en el presente caso los querellantes tuvieron acceso inmediato e irrestricto a los tribunales nacionales para detener y/o reparar todo acto de injerencia o discriminación que pudiese atribuirse a Delta, pero, sin embargo, nunca procuraron utilizar tales vías. Simplemente decidieron presentar su queja ante el Comité. Al presentar su denuncia sin siquiera iniciar un procedimiento para la obtención de medidas correctivas en el ámbito nacional, la AFA ha puesto al Comité en una situación embarazosa, ya que si examina el caso, el Comité, en efecto, hará caso omiso de sus propias observaciones que promueven la creación de eficaces mecanismos en el plano nacional para eliminar y evitar la discriminación antisindical.

554. El Comité afirma que «siempre ha estimado que, dado el carácter de sus responsabilidades, su competencia para examinar los alegatos no estaba subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales de recurso». Sin embargo, también ha sostenido que «el recurso a las instancias judiciales internas, e independientemente de su resultado, constituye un elemento que ciertamente debe ser tomado en consideración». En efecto, el Comité siempre ha promovido la creación de estos procedimientos jurídicos internos en el plano nacional para proporcionar una protección rápida y eficaz contra la discriminación antisindical. Por lo tanto, el Comité debe evaluar cuidadosamente si su decisión de examinar un caso particular, justifica su desconocimiento del mecanismo nacional que tanto se ocupa de promover. Ciertamente, si los querellantes logran explicar claramente que el mecanismo nacional no es eficaz o que de algún modo no se ajusta a los principios de la libertad sindical, entonces, se podrá justificar el examen del caso por parte del Comité antes de que se hayan agotado los procedimientos nacionales. No obstante, si no se ofrece explicación alguna respecto del hecho de que ni siquiera se iniciaron los procedimientos disponibles en el ámbito nacional, el Comité no debería examinar el caso. La presente queja encuadra en esta última categoría de casos, y el Comité debería tratarla como tal.

555. Mediante su queja, la AFA pide al Comité que actúe como órgano de apelación de última instancia que proporcione una versión de los hechos que no es sino una recopilación superficial de hechos convenientes para describir su difícil situación de la mejor manera. Esto es una versión unilateral de los hechos. No es lo que la NMB analizó cuando emitió sus decisiones y no debería ser lo que el Comité analice al examinar el presente caso.

556. Contrariamente a las afirmaciones de los querellantes Delta no emprendió una vigorosa campaña para oponerse al derecho de sindicación de los auxiliares de vuelo. Delta sencillamente se limitó a comunicar sus opiniones respecto de la sindicación y suministró información precisa a los empleados acerca del proceso electoral, todo lo cual la NMB estimó que no era incompatible con las obligaciones que Delta debe cumplir en virtud de la RLA. Estas comunicaciones se ajustan cabalmente a los principios fundamentales de la libertad sindical, que proporcionan tanto a los trabajadores como a los empleadores el derecho a la libertad de opinión y de expresión. El Comité ha expresado 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». En repetidas ocasiones, el Comité ha tratado de asegurar que los gobiernos «garanticen a través de la existencia de medios de expresión independientes el libre flujo de ideas, que es esencial para la vida y el bienestar de las organizaciones de empleadores y de trabajadores». Todos los interlocutores sociales, incluidos los representantes de los empleadores, disfrutan del ejercicio de las libertades civiles que incluyen la libertad de opinión y de expresión.

557. La AFA se basa en la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical* para sustentar su tesis de que las comunicaciones de Delta a los empleados sobre el proceso electoral y sobre cómo votar eran en realidad «intentos del empleador por persuadir a los empleados de retirar las autorizaciones conferidas a un sindicato». El argumento de AFA está fuera de lugar. Las comunicaciones de Delta se dirigieron a los empleados que aún no habían designado a un representante; ninguna autorización podía revocarse, porque los empleados primero tenían que votar mediante una votación secreta para designar a la AFA como su representante.

558. Además de los principios establecidos por el Comité respecto de la libertad de expresión, y en consonancia con ellos, la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos protege la libertad de expresión de los empleadores y trabajadores en el contexto de los esfuerzos de sindicación, a condición de que dichas comunicaciones «no contengan una amenaza de represalia o utilización de la fuerza o promesa de beneficios». Si bien los

empleadores en el marco del RLA gozan de cierta libertad para comunicarse con los empleados durante las elecciones, esa libertad de expresión tiene ciertos límites. «Las empresas podrán describir con precisión la forma en que un empleado puede votar por la negativa, y difundir publicaciones en la que expresen sus puntos de vista sobre la elección de representantes.» Sin embargo, cuando las expresiones vertidas por una empresa superen ciertos límites de admisibilidad, se podrá determinar que existieron actos de injerencia en la elección de representantes, sobre todo cuando dichas declaraciones tergiversen el proceso de votación en virtud de las normas de la NMB. En tal perspectiva, una empresa no deberá embarcarse en una campaña sistemática y generalizada destinada a «turbar la capacidad de los trabajadores para elegir libremente a sus representantes» o la NMB determinará que se han cometido actos de injerencia. La pretensión de la AFA de que las comunicaciones de Delta a sus empleados por medio de boletines, banderines, videos y demás materiales, incluidos los prendedores con la leyenda «destrúyela», deben reputarse como un acto de injerencia en el proceso electoral es sencillamente improcedente, tanto en virtud de las normas de la NMB como de los principios de libertad sindical. No debe sorprender, por tanto, que la NMB determinó que tales declaraciones eran, de hecho, manifestaciones precisas acerca del proceso de la NMB y de las medidas que los empleados debían adoptar si no deseaban que los representase la AFA. Por otra parte, la NMB señaló que en varias ocasiones en las comunicaciones supuestamente ofensivas, Delta reconoció expresamente el derecho de los trabajadores a elegir a los representantes que considerasen convenientes. Por último, el argumento esgrimido por la AFA de que la campaña de comunicación de Delta fue «omnipresente», «abrumadora» y «destinada a atiborrar a los empleados», no fue aceptado por la NMB.

559. Al igual que la NMB, el Comité también ha llegado a la conclusión de que la exhibición de banderas e insignias, así como la publicación y distribución de boletines y folletos, son actos compatibles con los principios de libertad sindical. Si bien en la mayoría de los casos examinados por el Comité se aborda este derecho como un derecho que ejercen los sindicatos y sus partidarios, el Comité ha subrayado en repetidas oportunidades que estos derechos se aplican por igual a los empleadores y a sus representantes. En efecto, los principios de la libertad sindical y de asociación casi no establecen distinción entre la expresión de una opinión sobre la representación sindical por parte de un partidario sindical o de un empleador, a condición de que se realice en un ambiente libre de coerción, intimidación o el miedo a sufrir represalias.

560. El NMB llegó a la conclusión de que Delta no había realizado actos de hostigamiento e intimidación y ni había vigilado a sus empleados como alegó la AFA. La NMB considera a los actos de hostigamiento, intimidación y vigilancia de los trabajadores, si se acompañan de pruebas sustanciales, como actos de injerencia en un proceso de elección de representantes y puede dar lugar a la celebración de nuevas elecciones. Este principio de la NMB es totalmente compatible con el concepto de libertad sindical promovido por el Comité.

561. Por otra parte, la AFA no cumplió con su carga de presentar, ante la NMB, pruebas verosímiles y fehacientes de que Delta había actuado de esa forma. En la medida que la AFA no presentó ninguna prueba a la NMB, los hechos alegados no bastaron para demostrar que Delta había realizado algún acto de acoso, intimidación, o vigilancia. En primer lugar, en lo que respecta a los actos de vigilancia, la AFA sólo presentó pruebas de que los supervisores estaban presentes en los salones de la tripulación en los que los partidarios y militantes de la AFA estaban trabajando. Nada de lo dispuesto en el marco del RLA ni en los principios de la libertad sindical exige que los representantes del empleador deben desalojar un local controlado por el empleador sólo porque partidarios de un sindicato se encuentren presentes en ese sitio. En segundo lugar, en relación con los presuntos actos de hostigamiento, la AFA presentó 23 casos de hostigamiento presunto. Ninguno de tales alegatos fue respaldado por pruebas directas tal como se exige para la comprobación de actos de injerencia. La NMB llegó a la conclusión de que los

23 incidentes presuntamente ocurridos en una elección en la que participaron más de 13.000 votantes con derecho a voto a lo largo de un período de cinco semanas no podían considerarse como un «patrón sistemático» de hostigamiento para así constituir actos de injerencia ni siquiera aunque fuesen acompañados de pruebas admisibles.

562. En cuanto al alegato de que Delta otorgó prestaciones para ejercer influencia sobre los empleados, la ley que rige la concesión de prestaciones a favor de los empleados en casos de representación en virtud de la RLA no da lugar a ambigüedades. «Los cambios de las condiciones de trabajo que se produzcan durante el período de condiciones ideales podrán alterar dichas condiciones, salvo si tales cambios hubiesen sido previstos desde antes de que se concediesen tales condiciones ideales, o si existiesen pruebas claras y convincentes de una justificación comercial de peso.» La AFA afirmó erróneamente que Delta otorgó un 3 por ciento de aumento salarial a los auxiliares de vuelo el 1.º de julio de 2008, en violación de los RLA. La NMB, tras un análisis de los hechos, determinó que el aumento de 2008 se anunció no sólo antes de la concesión de las condiciones ideales para las elecciones de 2008, sino que también se previó en 2007, cuando Delta logró superar su insolvencia. Si los hechos alegados hubiesen permitido demostrar que Delta otorgó el aumento salarial con el objeto de influir en los resultados de la elección, entonces la NMB habría llegado a la conclusión de que dicha medida constituía un acto de injerencia.

563. En cuanto al alegato en el sentido de que la NMB acortó unilateralmente el período electoral, la AFA intenta inducir a error al Comité con su alegato de que la NMB había incurrido en una conducta indebida al pasar la fecha del escrutinio del 3 junio al 23 de mayo de 2008. Aunque tenía la obligación de hacerlo, la AFA no pudo aportar prueba alguna de que había sufrido algún perjuicio a raíz del cambio de fecha. En el Manual de la NMB sobre la Representación, en el que se establecen las normas que todas las partes están obligadas a cumplir, se dispone que el período de votación será de al menos 21 días. En este caso, en realidad dicho período fue de 35 días, que es tiempo más que suficiente para que los empleados votasen a través de Internet y por vía telefónica que sólo insume unos minutos.

564. En lo atinente al alegato según el cual la BNM permitió que se manipulase la lista de empleados, la NMB cuenta con un procedimiento bien establecido para determinar qué votantes tienen derecho a participar de la votación, y la afirmación de la AFA de que Delta dividió arbitrariamente la lista para que redundase en su propio beneficio, todo ello con la aprobación de la NMB, es evidentemente falsa. Las normas de la NMB que rigen la admisibilidad de los votantes existen desde hace años, y fueron respetadas al pie de la letra en la elección de Delta. De hecho, cuando presentó la lista de votantes admisibles tras la presentación de su solicitud de representación, la AFA pidió un plazo adicional, y se le concedió, a fin de impugnar los nombres de los empleados que figuraban en la lista y que en su opinión no estaban habilitados para votar. Las afirmaciones que la AFA formuló ante el Comité fueron analizadas y resueltas por la NMB tras llevar a cabo la investigación habitual. Además, en muchas de las cuestiones planteadas por la AFA, la NMB se pronunció a favor de la AFA, lo que demuestra que el procedimiento, de hecho, funcionó como debía hacerlo.

565. La AFA pretende seguir tergiversando hechos del caso presentado al Comité, al impugnar la inclusión de un auxiliar de vuelo fallecido en la lista de votantes habilitados. Una vez que dicha circunstancia se señaló a la atención de la NMB, ésta quitó dicho nombre de la lista de los votantes habilitados, y dio a conocer una escrutinio revisado de los votos. En última instancia, el hecho de que en una lista con 13.000 nombres figurase una votante fallecida no tiene incidencia alguna sobre el resultado de las elecciones, que según lo descrito anteriormente, que ni siquiera había concluido.

566. La AFA sostiene que la NMB no veló por que todos los empleados recibiesen las instrucciones de voto adecuadas, dado que 64 de los más de 13.000 votantes habilitados no recibieron sus papeletas de voto. Curiosamente, 40 de los individuos identificados por la AFA nunca pidieron duplicados de las papeletas, como deben hacerlo en virtud de las normas si desean votar. A 15 de ellos se les enviaron por correo el duplicado de las papeletas de voto, y el resto de las personas o bien se trataba de votantes inhabilitados, o las papeletas fueron devueltas porque no podían entregarse, o bien su solicitud fue presentada en forma extemporánea. Respecto de las cuatro papeletas de voto que supuestamente se abrieron o fueron enviadas sin cerrar, una vez que la cuestión se puso en conocimiento de la NMB, ésta realizó una investigación en cuyo marco constató que no halló «prueba alguna de que los (cuatro) sobres abiertos o dirigidos a un destinatario equivocado, que contenían las instrucciones de voto, se debieran a otra razón que no fuese el desgaste normal que se deriva de un envío de cartas en gran escala». De conformidad con su reglamento, la NMB envió, de inmediato, duplicado de las instrucciones a los cuatro auxiliares. En todo caso, el hecho de que un número tan pequeño de individuos alegase no haber recibido las papeletas de voto, teniendo en cuenta la magnitud del electorado, demuestra cuán eficaz es en realidad el proceso electoral de la NMB. Al igual que lo que sucede con otras críticas que formuló la AFA respecto del proceso electoral organizado por la NMB, la afirmación de que el proceso de la NMB infringe, de alguna manera, los principios de libertad sindical, en este contexto, simplemente no es plausible.

567. En cuanto al alegato en el sentido de que el procedimiento de votación Laker no es adecuado, la petición que la AFA formuló a fin de que dicho procedimiento se sustituyese por otro diferente, no puede concederse puesto esa cuestión excede el mandato del Comité. Un método que permite a los trabajadores designar a su representante exclusivo en la negociación colectiva basado sobre «criterios preexistentes, precisos y objetivos… (consagrados) en la legislación» se ajusta a los principios de libertad sindical. La NMB no se ha apartado durante más de 70 años de su cimentado proceso electoral que requiere el voto de la mayoría de la totalidad de los votantes habilitados en la profesión o clase a menos que haya existido previamente un acto de injerencia en el proceso electoral. Sin duda, este legado es el resultado de una ley con un texto sin ambigüedades que proporciona a la NMB una directiva clara en el sentido de que el representante debe determinarse sobre la base del voto mayoritario de la totalidad de votantes de la profesión o clase de que se trate. La única forma práctica de aplicar dicha directiva prevista en la ley es disponer que la mayoría de los miembros de la profesión o clase vote a favor de la representación. Cualquier exigencia menor equivaldría a ignorar los «criterios preexistentes, precisos y objetivos» establecidos sin ambigüedad en la legislación.

568. Si al momento de la presentación de los alegatos de injerencia en el proceso electoral, la NMB llega a la conclusión de que una empresa no cometió actos de injerencia en la elección, o que se trató de una conducta infrecuente que no podía constituir un «esfuerzo sistemático por perturbar el normal desarrollo de la elección», la NMB confirmará el resultado de la elección. No obstante, si la NMB constata la comisión de actos de injerencia, en la mayoría de los casos, ordenará que se realice una nueva elección de conformidad con el proceso de elección ordinario de la NMB. En ocasiones, si las circunstancias lo requieren, podrá prorrogar la duración del período de votación.

569. Sólo de manera excepcional, y una rara excepción en este caso, la NMB modificará el proceso electoral después de haber constatado que una empresa ha perturbado sustancialmente las condiciones ideales de la elección. Con el objeto de reparar la más flagrante injerencia y mitigar los efectos de un entorno en el que el comportamiento de la empresa ha socavado la «independencia de criterio» de los votantes, la NMB ha modificado por completo los procedimientos de votación para realizar una nueva elección. Esto se conoce como elección Laker a raíz del asunto Laker Airways Ltd. (1981). En el caso *Laker*, la NMB determinó que la conducta de la empresa constituía «una de las más

flagrantes violaciones de los derechos de los trabajadores de que se tenga memoria», cuando, en efecto, interrogó a los empleados sobre sus opiniones respecto de la representación sindical. Entre las infracciones cometidas por el empleador en el caso *Laker* cabe citar actos tendientes a averiguar las opiniones de los empleados sobre la votación; actos de injerencia en el proceso de envío de correspondencia llevado a cabo por la NMB para realizar la primera elección; y actos encaminados a determinar quiénes tenían papeletas de voto o quiénes no.

570. Como respuesta a la constatación de la NMB de que, en el caso *Laker*, el empleador había incurrido en una conducta indebida flagrante, la NMB reconfiguró el proceso de votación para que se pudiese celebrar nuevamente. Al hacerlo, la NMB expresó que, «las medidas que se adoptan en el presente caso no deberán considerarse como un precedente para un entorno electoral ordinario, sino que deben restringirse a situaciones en las que se hayan cometido flagrantes actos de injerencia en las elecciones supervisadas por la Junta». En las nuevas elecciones que se llevaron a cabo en el *Laker*, la NMB utilizó una urna que se colocó en las instalaciones, e introdujo modificaciones en el formato de la papeleta de voto para permitir que los empleados tuviesen la posibilidad de votar por «sí» o por «no», sin que fuese posible escribir el nombre de un candidato. Por último, la NMB sostuvo que el resultado de la elección se determinaría por la mayoría de los votos válido y emitidos en lugar de la mayoría de las personas con derecho a voto. En algunos pocos casos posteriores al caso *Laker*, la NMB también ha ordenado introducir modificaciones en el procedimiento de votación para las elecciones debían repetirse como consecuencia de su constatación de que la empresa había incurrido en una conducta indebida que se asemejaba a un interrogatorio de los empleados en cuanto a sus opiniones respecto de la elección o alguna otro comportamiento equivalente. Una vez más, la adopción de ese tipo de medidas por parte de la NMB es la excepción, no la regla.

571. La pretensión de la AFA de que el uso de la NMB del procedimiento de elección ordinario, en lugar de una votación *Laker*, demuestra que «las normas de la NMB proporcionan a los empleados una menor protección contra los actos de injerencia del empleador» es falsa. En el caso *Laker* la NMB utilizó la urna en el lugar y modificó el escrutinio de los votos para fomentar la participación de los empleados y proporcionar la máxima protección posible de los votos y de los procedimientos de votación. En el caso *Laker*, el empleador ya había realizado actos de injerencia en el procedimiento de votación por correo y era factible la utilización de una urna electoral, debido a que se trataba de una empresa pequeña. En el contexto fáctico del caso Laker, la NMB llegó a la conclusión de que con la modificación del proceso de votación se lograrían aplicar las medidas correctivas deseadas. En el caso de Delta, la NMB no se vio confrontada ni a los mismos hechos ni a la misma conducta indebida. Por consiguiente, la NMB llegó a la acertada conclusión de no era necesario ordenar se llevase a cabo una votación *Laker*.

572. Para concluir, el USCIB sostiene que en la queja de la AFA no se demuestra que el procedimiento de votación de la NMB vulnere los derechos de los trabajadores a asociarse libremente ni a entablar negociaciones colectivas. Tanto el derecho de sindicación y el derecho de designar al representante que consideren conveniente sigue vigente en el marco de la RLA. El Comité a menudo debe lidiar con casos de asesinato, encarcelación, amenazas de muerte, y otras terribles violaciones de los derechos humanos básicos de las personas que intentan ejercer los principios de la libertad sindical. Frente a esos casos que entrañan tal gravedad, no parece muy apropiado que la AFA, un sindicato que cuenta con fondos suficientes, y que dispone de los mecanismos legales exigibles para hacer valer sus derechos en virtud de la legislación de los Estados Unidos, desvíe la atención con la que el Comité desarrolla su acertada labor con quejas sobre los matices que puede haber en el marco de una elección que perdió por un margen considerable.

573. En su comunicación de 25 de mayo de 2010, el Gobierno llama la atención del Comité sobre el hecho de que el 11 de mayo de 2010 el NMB publicó un reglamento final que modifica sus procedimientos de elección, de modo que en los conflictos sobre representatividad, una mayoría de los votos emitidos determine la organización representativa. El nuevo reglamento, que entra en vigor 30 días después de su publicación, pondrá fin a la práctica utilizada por 75 años por la NMB que exigía que una mayoría de trabajadores votara por la representatividad antes de que se pudiera otorgar la certificación a una organización como la más representativa y en la que los votos de los trabajadores que no participaron en la elección se contabilizaban como votos negativos. Al adoptar esta nueva regla la NMB observó que los nuevos procedimientos de elección garantizan de manera más adecuada la voluntad de los trabajadores en las disputas de representatividad y permite a los empleados una elección clara en cuanto a las cuestiones de representatividad. El cambio parece solucionar la mayor preocupación planteada por la queja en este caso.

574. El Gobierno de los Estados Unidos enviará mayor información pertinente al caso y el nuevo reglamento de la NMB tan pronto como esté disponible. Es razonable esperar que los querellantes y el Consejo de Comercio de los Estados Unidos desearán compartir sus puntos de vista sobre el nuevo reglamento. En estas circunstancias, el Gobierno sugiere que el Comité podría considerar posponer brevemente su examen de este caso. En todo caso, el Gobierno confía en que estas circunstancias serán tenidas en cuenta por el Comité.

C. Conclusiones del Comité

575. *El Comité observa que los alegatos de este caso se refieren a actos antisindicales en Delta Air Lines y la inadecuación de los mecanismos y procedimientos nacionales destinados a proteger el derecho de sindicación. En particular, los querellantes alegan una serie de incumplimientos por parte de la BNM en lo que atañe a garantizar de forma efectiva sus derechos en el marco de la RLA con respecto a las elecciones para obtener acreditación de 2002, y en especial de 2008 que celebraron los auxiliares de vuelo en las empresa de aeronavegación comercial.*

576. *El Gobierno, por su parte, afirma que tanto su legislación y sus prácticas, se ajustan, en general, a lo establecido en los Convenios núms. 87 y 98 así como a los principios de libertad sindical. El Gobierno describe en detalle los procedimientos seguidos por la NMB y llega a la conclusión de que las resoluciones adoptadas en el caso concreto que se ha presentado ante el Comité eran razonables y no excedieron en absoluto las facultades discrecionales que la BNM tiene en materia de aplicación de la RLA.*

577. *Asimismo, el Gobierno envía una comunicación del USCIB en la que se afirma, entre otras cosas, que la queja no es admisible, porque: 1) el proceso ante el Comité se ha puesto en marcha sin antes agotar los recursos disponibles ante las autoridades judiciales competentes en el ámbito nacional y, 2), es inadecuado que los querellantes pretendan que el Comité actúe como un «órgano de última instancia» para revisar o de algún otro modo suplir con sus propias conclusiones a las decisiones de un organismo gubernamental independiente y de buena reputación que adopta sus decisiones sobre la base de amplias pruebas aportadas por la AFA y la empresa. Además, el USCIB afirma que mandato del Comité no le otorga la facultad de realizar análisis o formular críticas sobre la conducta de las partes, puesto que tales actividades se realizan en el ámbito nacional. Por lo tanto, pide al Comité que elimine toda referencia que permita identificar a las empresas en cuestión.*

578. *En cuanto a la primera cuestión relativa a la admisibilidad de la queja planteada por el USCIB, el Comité, en efecto, tiene en cuenta al examinar una queja, el hecho de que los querellantes no hayan interpuesto ante tribunales nacionales independientes aquellas*

apelaciones que tenían derecho de interponer. El Comité observa en este caso concreto que los querellantes no sólo cuestionan los actos concretos de discriminación antisindical realizados por parte de la empresa — respecto de los cuales el grado de revisión de las constataciones formuladas en lo que atañe a los hechos es incierto — sino que, sobre todo, establecen una relación entres tales constataciones y lo que a su juicio constituye una deficiencia de la legislación nacional en garantizar una efectiva protección del derecho de sindicación. Es desde esta perspectiva que el Comité procederá a examinar el presente caso. Respecto de la cuestión relativa a la mención de las empresas que se hace en el informe, el Comité considera que las decisiones que ha adoptado en este sentido, tras los importantes debates mantenidos durante el examen de otras quejas en el sentido que el uso repetitivo del nombre de la empresa debería evitarse, siguen siendo válidas en este caso particular por lo que se ajustará a ellas.

579. *El Comité observa que el querellante formula una serie de alegatos referidos a actos de injerencia por parte de los empleadores en general, y en este caso específico de las compañías de aviación, los alegatos se relacionan con intentos por oponerse al ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a elegir libremente la organización que los represente. Según los alegatos, tales actos comprenden actos de abuso de la libertad de expresión por parte de los empleadores mediante la realización de campañas de comunicación en contra de los sindicatos, actos de hostigamiento e intimidación en contra de los empleados, la manipulación de las listas de trabajadores habilitados para votar, mediante la inclusión desmesurada e infundada de empleados, con el fin de aumentar la cantidad de votos que debe obtenerse para demostrar la representación mayoritaria, y la atribución de beneficios con miras a influir en los empleados.*

580. *El Gobierno responde a cada una de estas acusaciones afirmando que la NMB ha examinado a fondo todas las cuestiones planteadas y que las ha resuelto apropiadamente y de una manera compatible con la legislación y la práctica estadounidenses y los principios de la OIT. Más concretamente, el Gobierno se refiere a los precedentes jurisprudenciales de la NMB en los que se establece que los alegatos de injerencia en un proceso electoral deben ir acompañados de un principio de prueba verosímil de que se han alterado las condiciones ideales y luego deben ser corroborados con pruebas fehacientes. En las circunstancias particulares del presente caso, la NMB sostuvo que los alegatos no habían sido corroborados con pruebas fehacientes y resolvió que no se habían probado la comisión de actos de injerencia. Del mismo modo, el USCIB afirma que la querellante AFA no cumplió con su carga procesal de presentar ante la NMB pruebas verosímiles y fehacientes de la conducta antisindical de la compañía de aviación y responde a cada una de las reclamaciones formuladas por los querellantes. El USCIB afirma además que, por el contrario, la compañía de aviación siempre ha mantenido una relación especial con sus empleados en un entorno donde primaba una cultura de compromiso mutuo.*

581. *El Comité observa que algunas de las informaciones acerca del comportamiento de las compañías de aviación suministrada por los querellantes, por una parte, y el Gobierno y el USCIB, por la otra, son contradictorias. Como lo afirma el USCIB, y de manera más indirecta el Gobierno, el Comité no está en condiciones de evaluar los elementos de hecho de este caso concreto ni de sopesar los distintos elementos con conocimiento de causa, especialmente a la luz de las numerosas contradicciones que han salido a la luz entre los alegatos de los querellantes y la información facilitada por el Gobierno. Por lo tanto, el Comité no intentará volver a examinar la verificación de los hechos de la presente controversia que ya ha sido efectuada por la BNM.*

582. *El Comité toma debida nota de la importancia concedida por los querellantes a lo que consideran una práctica inaceptable consistente en alentar a los empleados a ignorar las instrucciones sobre el voto, exhibir carteles y pancartas alentando a los empleados a destruir sus boletines de voto y en distribuir insignias con leyendas similares entre los*

auxiliares de vuelo. Los querellantes han explicado que estas campañas son especialmente perjudiciales para un sistema de relaciones de trabajo que se basa en la representación mayoritaria en cuyo marco un sindicato debe obtener la mayoría de todos los empleados, no sólo de los votantes, para poder recibir la acreditación de su condición de representante en la negociación. En el caso que nos ocupa, mientras que más de 5.000 auxiliares de vuelo expresaron su voluntad de ser representados por la AFA-CWA, se vieron privados de representación sindical, puesto que no alcanzaron el requisito del 50 por ciento de los más de 13.000 empleados habilitados para votar.

583. *El Gobierno y el USCIB no cuestionan los hechos tal como se describen más arriba pero sostienen que tales acciones se conforman plenamente a la jurisprudencia nacional y a los principios establecidos por el Comité en materia de libertad de expresión. El Gobierno se refiere en particular a la posición de la Corte Suprema en el sentido que «un empleador es libre de comunicar a sus empleados sus puntos de vista generales respecto del sindicalismo o sus opiniones específicas sobre un determinado sindicato, a condición de tales comunicaciones no contengan «una amenaza de represalias o de uso de la fuerza o promesa de otorgar algún beneficio». Según el USCIB, la compañía de aviación se limitó a comunicar sus opiniones sobre la sindicación y suministró información precisa a los empleados sobre el proceso electoral, y entre otras cosas, cómo votar en contra del sindicato mediante la destrucción de su respectiva papeleta de voto.*

584. *Al tiempo que destaca la importancia que concede a la libertad de expresión como un corolario fundamental de la libertad sindical y del ejercicio de los derechos sindicales en numerosas ocasiones, el Comité considera también que no deben convertirse en derechos contrapuestos, estando el uno destinado a eliminar cualquier logro significativo del otro. Aunque observa que el proceso nacional no encontró una injerencia en la libertad sindical, el Comité expresa una preocupación general con respecto al uso de insignias con la leyenda «destrúyela». Si bien suministrar toda la información electoral pertinente, incluida la manera de votar en contra de un sindicato resultaría aceptable en una elección como parte del proceso de voto para obtener la acreditación, el Comité considera que la participación activa de un empleador de una manera en que se injiera de cualquier manera en la libre elección de un trabajador o de una trabajadora constituiría una violación de la libertad sindical y una falta de respeto del derecho fundamental de los trabajadores de organizarse.*

585. *A este respecto, el Comité desea recordar que ha tenido la oportunidad de examinar la cuestión de la libertad de expresión de los empleadores en un caso reciente, y que al observar que la protección ofrecida por las prácticas laborales desleales de un país incluían la protección contra la libertad de expresión que pudiera entorpecer la constitución de cualquier organización sindical o la selección de un sindicato como representante a los efectos de la negociación colectiva, constató que no parecía que se hubiesen vulnerado los principios de la libertad sindical [véase caso núm. 2654, 365.º informe, párrafo 381]. Además, en otro caso, el Comité ha pedido a un gobierno que garantizase que los empleadores no expresasen opiniones que podrían intimidar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos sindicales, tales como afirmar que la constitución de una asociación es ilegal, o advertir que no es aconsejable afiliarse a un sindicato de grado superior, o incitar a los trabajadores a renunciar a su afiliación [véase caso núm. 2301, 365.º informe, párrafo 80]. El Comité señala a la atención del Gobierno la importancia de proporcionar una protección específica y efectiva en relación con el derecho de sindicación y de la elección de un agente en la negociación colectiva y pide que se revise la aplicación actual de la RLA, en lo que respecta a las cuestiones planteadas en el presente caso, con los interlocutores sociales con miras a adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar el pleno respeto de estos principios en la práctica.*

586. *El Comité observa además que los querellantes han afirmado una relación entre el riesgo de abuso de la libertad de expresión en el ejercicio efectivo del derecho de sindicación y el proceso electoral especial que lleva a cabo la NMB fundado en la exigencia de que un sindicato debe obtener la mayoría de los votos de los empleados para poder ser acreditado como agente en la negociación. Es en este contexto que la querellante no sólo afirma que una votación «Laker» (un modelo de votación en el que la papeleta de voto adopta un formato con que sólo se permite votar por «sí» o por «no» y en virtud del cual a un sindicato se le concede la acreditación sólo si obtiene la mayoría de los votos emitidos) debería haberse utilizado en el caso específico que nos ocupa, sino que también sostiene, en términos más generales, que las normas electorales de la NMB deberían proporcionar a los empleados la posibilidad de realizar una votación «Laker» o, en el peor de los casos, que tales procedimientos de votación ya no se restrinjan a circunstancias «extraordinarias y excepcionales».*

587. *El Comité toma nota de que el Gobierno se refiere en este respecto a las preocupaciones especiales de los sectores comprendidos por la RLA y a la necesidad de garantizar relaciones laborales estables con el fin de no interrumpir el comercio interestatal. Además, el Gobierno se refiere al hecho de que en la RLA no se prevé un proceso para la revocación de la acreditación y, por lo tanto, resulta de suma importancia que el sindicato acreditado cuente con el apoyo de los trabajadores para cuya representación ha sido acreditado. El Gobierno continúa describiendo las circunstancias extraordinarias que dan lugar a la utilización de una votación «Laker y sostiene que la decisión de la NMB de no utilizar la papeleta de voto («Laker») en las circunstancias que nos ocupa en este caso era plenamente concordante con la utilización que de ella se había realizado a lo largo de los años. Por último, el Comité toma nota de la información facilitada por el USCIB en la que se establece la distinción entre el presente caso y el caso en el que se ventilaron de flagrantes actos de injerencia que dio lugar a la votación «Laker».*

588. *El Comité recuerda que, con el transcurso del tiempo, ha estimado que numerosos sistemas de relaciones laborales pueden conformarse a los principios de libertad sindical, incluidos los sistemas que requieren una representación mayoritaria y los que no. No es necesariamente incompatible con el Convenio núm. 87 que se exija la certificación del sindicato más representativo en una unidad determinada como el agente negociador exclusivo para dicha unidad. Este es el caso, sin embargo, si se respetan ciertas condiciones. El Comité ha subrayado que en varios países en los que existe un procedimiento de certificación de los sindicatos como agentes exclusivos de negociación, se ha considerado esencial que dichas condiciones incluyan: a) que la certificación sea hecha por un organismo independiente; b) que la organización representativa sea elegida por el voto de la mayoría de los trabajadores de la unidad interesada; c) que la organización que no obtenga un número de votos suficiente tenga derecho a solicitar una nueva elección después de un período dado; d) que toda organización que no sea la que hubiera obtenido el certificado tenga derecho a solicitar nueva elección una vez transcurrido, desde la elección anterior, un período determinado, a menudo de 12 meses. El Comité recuerda además, que cuando, en un sistema de designación de agente negociador exclusivo, ningún sindicato representa al porcentaje de trabajadores exigido para ser declarado agente negociador exclusivo, los derechos de negociación colectiva deberían concederse a los sindicatos de la unidad, por lo menos en nombre de sus propios afiliados [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical****, quinta edición, 2006, párrafos 969 y 976]. El Comité observa que el sistema que aplica actualmente la NMB parecería corresponder a las garantías fundamentales que ha establecido para los sistemas basados en los derechos exclusivos de negociación para el sindicato más representativo: 1) la acreditación es concedida por un órgano independiente; 2) el sindicato representativo debe elegirse por un voto mayoritario de los empleados de la unidad*

correspondiente, y 3) un sindicato no acreditado tiene derecho a solicitar una nueva votación después de un período determinado.

589. *El Comité observa también que la solicitud presentada por los querellantes en relación con una utilización más frecuente de la votación «Laker» parece en gran parte estar vinculada a lo que perciben como un desequilibrio de poder a favor del empleador, puesto que resulta excesivamente difícil ganar una elección en la que se aplique un procedimiento ordinario de votación, en cuyo contexto el voto de todos los votantes habilitados es tomado en cuenta. El Gobierno sostiene en su respuesta inicial, que por el contrario, la elección estándar tal como es realizada por la NMB no tuvo como resultado la desaparición de sindicatos y que existe un porcentaje significativamente más elevado de sindicalización de la fuerza trabajo cubierta por la RLA. El Comité aprecia a este respecto, el diálogo social descrito por el Gobierno y que se está estableciendo. Este diálogo incluye la información presentada por el Gobierno en su última comunicación según la cual la NMB publicó el 11 de mayo de 2010, un reglamento final que modifica su procedimiento de elección a fin de que en las disputas sobre representatividad, una mayoría de los votos emitidos determine la organización representativa de los trabajadores, resolviendo aparentemente, la principal preocupación de la organización querellante; el examen de este nuevo reglamento en virtud de la ley en vigor; y la constitución por la NMB de un nuevo comité conjunto de administración del trabajo para examinar las recomendaciones formuladas en 1990 por la Comisión sobre el futuro de las relaciones entre la administración y los trabajadores (la «Comisión Dunlop»). El Comité espera firmemente que las cuestiones planteadas en este caso y los principios de libertad sindical serán plenamente tenidos en cuenta en este marco y dentro de todo otro proceso de examen que se inicie*.

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité señala a la atención del Gobierno la importancia de proporcionar una protección específica y efectiva en relación con el derecho de sindicación y de elegir un agente en la negociación colectiva y pide que se examine la aplicación actual de la RLA, en relación con las cuestiones planteadas en el presente caso, con miras a adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar el pleno respeto de los principios establecidos en sus conclusiones, y

b) el Comité espera que las cuestiones planteadas en este caso y los principios de libertad sindical serán plenamente tenidos en cuenta dentro del marco mencionado en sus conclusiones y dentro de todo otro proceso de examen que se inicie.

CASO NÚM. 2516

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Etiopía presentada por
– la Asociación de Maestros de Etiopía (ETA)
– la Internacional de la Educación (IE) y
– la Confederación Sindical Internacional (CSI)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan graves violaciones a los derechos sindicales de la AME, incluida la continua injerencia en su organización interna, lo que ha impedido su normal funcionamiento, así como injerencias mediante amenazas, despidos, arrestos, detenciones y maltrato a los miembros de la AME

591. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2009 [véase 353.er informe, párrafos 968 a 1010]. En una comunicación de 30 de noviembre de 2009, la Confederación Sindical Internacional (CSI) envió una comunicación de la Internacional de la Educación (IE), de 3 de noviembre de 2009, que contiene nuevos alegatos.

592. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 14 de octubre de 2009 y 7 de marzo de 2010.

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

A. Examen anterior del caso

594. En su reunión de marzo de 2009, el Comité consideró necesario llamar la especial atención del Consejo de Administración sobre este caso dada la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas y formuló las siguientes recomendaciones [véase 353.er informe, párrafos 5 y 1010]:

a) El Comité insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar que la Asociación Nacional de Maestros sea inscrita sin demora, a fin de que los maestros puedan ejercer plenamente su derecho a constituir organizaciones para el fomento y la defensa de los intereses profesionales de los maestros. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de los avances logrados a este respecto.

b) El Comité insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas que sean necesarias a fin de garantizar el derecho a la libertad sindical de los funcionarios públicos, incluidos los maestros del sector público. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de la evolución a este respecto.

c) El Comité espera que los tribunales se pronunciarán sin nuevas demoras en relación con los miembros de la AME que figuran en la queja. El Comité pide al Gobierno que le comunique los textos completos de estas sentencias, una vez que se dicten.

d) El Comité insta al Gobierno a asegurarse de que el Sr. Mengistu sea liberado en breve o llevado a juicio ante una autoridad judicial imparcial e independiente.

e) El Comité insta al Gobierno a que inicie inmediatamente una investigación independiente, bajo la dirección de una persona que goce de la confianza de todas las partes interesadas, a fin de esclarecer los alegatos de tortura y maltrato de las personas detenidas, y si se determina que fueron sometidas a malos tratos, castigar a los culpables y garantizar que reciban el pago de una indemnización adecuada por los daños sufridos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto y de los resultados de la investigación.

f) El Comité confía en que los sindicalistas que comparezcan ante los tribunales en este caso, gozarán de las garantías procesales necesarias para su defensa.

g) El Comité urge al Gobierno a iniciar una investigación completa e independiente sobre los alegatos de hostigamiento infligido entre septiembre y noviembre de 2007 contra la Sra. Berhanework Zewdie, la Sra. Aregash Abu, la Sra. Elfinesh Demissie y el Sr. Wasihun Melese, todos ellos miembros de la junta directiva nacional de la organización querellante; así como de otros 50 destacados activistas, a fin de determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de actos similares. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto.

h) El Comité pide al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias encaminadas a garantizar el pago de los salarios no abonados a la Sra. Demissie, así como de indemnizaciones o sanciones adecuadas, que constituyan una sanción suficientemente disuasoria contra futuros actos de discriminación antisindical. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto.

i) El Comité pide a las organizaciones querellantes que indiquen el modo en que la decisión relativa a la operación de censo en la región somalí afectó los derechos sindicales de los profesores concernidos.

j) El Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre el fondo de los alegatos relativos al despido de los dirigentes sindicales Nikodimos Aramdie, Wonndewosen Beyene y con respecto al despido de Kinfe Abate en 1995, el Comité pide a la organización querellante que comunique información pertinente y detallada al respecto y que indique por qué no ha sido posible comunicar esta información anteriormente.

k) El Comité urge al Gobierno a que realice una investigación independiente sobre estos alegatos de acoso y que comunique una respuesta detallada sobre su resultado.

B. Nuevos alegatos de las organizaciones querellantes

595. En su comunicación de 30 de noviembre de 2009, la IE recuerda que el 15 de diciembre de 2008 el Ministerio de Justicia denegó la inscripción a la Asociación Nacional de Maestros (ANM), lo que provocó que sus militantes quedasen expuestos a las presiones del Gobierno, incluidos la encarcelación y el hostigamiento. La IE indica que el 25 y el 29 de diciembre de 2008, dos miembros fundadores de la ANM formularon peticiones ante el Ministerio de Justicia y el Defensor del Pueblo en las que deploraban que la decisión de la Oficina de Registro restringiese los derechos constitucionales de una asociación independiente de maestros de coexistir con la Asociación de Maestros de Etiopía (AME) constituida en 1993. Se enviaron copias de la carta dirigida al Defensor del Pueblo a todas las instituciones pertinentes de Etiopía, incluido el Parlamento, la Oficina del Primer Ministro y la Comisión de Derechos Humanos.

596. El 7 de enero de 2009, el Vicecomisionado del Defensor del Pueblo concedió una audiencia a los representantes de los miembros fundadores de la ANM. Les demostró interés en el caso e indicó que, al requerírseles la presentación de una carta de apoyo de sus empleadores, se había violado el derecho constitucional de los maestros a la libertad sindical. El Vicecomisionado se comprometió a tratar el tema con sus colegas de la Defensoría del Pueblo. Sin embargo, a pesar de varios recordatorios, el Defensor del Pueblo no se ha pronunciado al respecto.

597. Tras haber intentado, durante tres meses, conseguir una audiencia con el Ministro de Justicia, y previa consulta con los maestros en cuestión, los representantes de la ANM decidieron presentar una denuncia contra el Ministerio de Justicia. El 30 de marzo de 2009, iniciaron un proceso ante la Novena Sala en lo Civil del Tribunal Federal de Primera Instancia de Addis Abeba. El tribunal instruyó al Ministerio de Justicia para que le remitiera por escrito su contestación de demanda. El 22 de abril de 2009, el Tribunal sostuvo que el Ministerio de Educación carecía de facultades para permitir o denegar a sus empleados el derecho de sindicación. El Tribunal también señaló que las denominaciones AME y ANM eran diferentes.

598. En la audiencia celebrada el 30 de abril de 2009, la tramitación de la causa *ANM c. Ministerio de Justicia* se aplazó hasta el 6 de mayo de 2009. Posteriormente, en mayo, el Tribunal resolvió que la ANM no podía endilgar la culpa al Ministerio de Justicia por la negativa a inscribirla como asociación profesional. De acuerdo con la nueva Proclamación sobre Sociedades y Organizaciones Caritativas, la ANM debía presentar una solicitud ante el Organismo competente en materia de Sociedades y Organizaciones Caritativas (OSOC), organismo que debía crearse en virtud de la nueva legislación. La IE señala que esta decisión presupone que se le imputará responsabilidad a un organismo, que aún no se había constituido, por la decisión de no inscribir a la ANM, adoptada, en diciembre de 2008, por el Ministerio de Justicia.

599. A este respecto, la IE explica que el 6 de enero de 2009, el Parlamento aprobó un proyecto de ley en virtud del cual se someten todos los grupos de la sociedad civil al control y la vigilancia del Gobierno, a través del Organismo competente en materia de Sociedades y Organizaciones Caritativas (OSOC). Mediante dicho proyecto de ley se instituye un organismo de supervisión con amplias facultades discrecionales para denegar reconocimiento legal a las organizaciones no gubernamentales (ONG), disolver asociaciones a las que ya se les había otorgado reconocimiento en virtud de la ley, e intervenir en la gestión de las asociaciones, hasta el punto de alterar su mandato institucional. En el proyecto de ley se prohíbe que las organizaciones no gubernamentales extranjeras lleven a cabo actividades en materia de derechos humanos, gobernanza, protección de los derechos de las mujeres, los niños y las personas con discapacidad, resolución de conflictos, perfeccionamiento de las prácticas judiciales o de la aplicación de las leyes, al tiempo que se impediría que las ONG nacionales, que se ocupen de cuestiones relativas a los derechos humanos y al buen gobierno, puedan recurrir a la financiación extranjera. En el proyecto de ley se reputa como extranjera cualquier organización no gubernamental que reciba más del 10 por ciento de su financiación de fuentes extranjeras o que tenga algún miembro extranjero, y se prohíbe a las ONG extranjeras ocuparse de cuestiones relativas a los derechos humanos y la gobernanza. En el proyecto de ley también se prevén severas sanciones penales, inclusive multas y penas de prisión de hasta 15 años, para cualquier persona que participe actividades ilegales de la sociedad civil.

600. La Internacional de la Educación también alega que, contrariamente a una declaración formulada por un representante gubernamental ante la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT en 2009, un dirigente de la ANM, disuelta en junio de 2008, sigue detenido en el centro penitenciario Kaliti, El Sr. Meqcha Mengistu, maestro de una escuela secundaria de Dejen, presidente del ejecutivo zonal de la antigua AME en Gojan Este y miembro del anterior Comité de la AME para la aplicación del programa de la IE-AME «Educación para Todos y HIV/SIDA» (EPT/SIDA), fue detenido el 30 de mayo de 2007. Al 31 de agosto de 2009, aún seguía detenido. Por otra parte, consciente de que el procedimiento judicial podría prolongar su detención, la Sra. Wubit Legamo, esposa de un ex militante de la AME, renunció a su derecho de presentar una apelación en contra de la sentencia dictada por el Superior Tribunal Federal, el 8 de mayo de 2009. Posteriormente, se le dejó en libertad el 21 de julio de 2009. Contrariamente a la declaración oficial formulada por el representante del Gobierno, la Sra. Wubit Legamo no recibió un trato humanitario, según

un informe jurídico en el que se analizaron los maltratos a los que ella y otros antiguos miembros de la AME fueron sometidos durante su interrogatorio y detención en 2007. En el informe se indicó que la Sra. Legamo sufrió un aborto de un feto de cinco meses como consecuencia de la golpiza que recibió en presencia de su hijo. Dicho informe fue remitido al Embajador de Etiopía, así como al Relator Especial sobre la cuestión de la Tortura de la ONU en junio de 2008.

601. Además, contrariamente a las afirmaciones formuladas por el representante del Gobierno, la Sra. Elfinesh Demissie, maestra de la Escuela Primaria Misrak Goah de Addis Abeba, no faltó a su trabajo 56 días lectivos. En realidad, la cantidad de días lectivos en los que no trabajó ascienden a un total de cinco: tres días en los que no pudo llegar a la escuela debido a las manifestaciones que tuvieron lugar en noviembre de 2005 (la mayoría de los directores y de los maestros no pudieron llegar a sus respectivas escuelas debido a desórdenes en el transporte) y dos días en agosto de 2006, cuando pidió licencia para asistir a la asamblea general de la AME, que finalmente fue suspendida por las fuerzas de seguridad. Esos días de ausencia no pueden ser motivo suficiente para justificar los 36 días de suspensión que se le impusieron a la Sra. Elfinesh Demissie. Dicha circunstancia tampoco puede justificar el hostigamiento semanal al que se vio sometida.

602. Durante varios años, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha venido formulado comentarios instando a que se ponga la legislación nacional en conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 87. A pesar del compromiso asumido por el Gobierno, no se dio efecto a la revisión de la Declaración sobre el Servicio Público a fin de reconocer el derecho de libertad sindical a favor de los empleados públicos, tales como, jueces, fiscales y demás categorías de trabajadores. A pesar de que en 2003 se modificó la Proclamación de 1993, los maestros empleados en los servicios públicos, que representan más de 200.000 funcionarios públicos, siguen privados del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a la Confederación Nacional de Sindicatos (CNS). Por otra parte, la Internacional de la Educación (IE) espera que el Gobierno aplicará la recomendación formulada por los órganos de control de la OIT en la que se insta a la liberación del colega sindicalista que continúa detenido por apoyar a la asociación de maestros independientes, a la readmisión de los maestros (Kassahun Kebede, Anteneh Getnet, Tilahun Ayalew, Dana Woldie y Berhanu Aba-Debissa) que han sido despedidos y/o detenidos y torturados por estar afiliados a la Asociación de Maestros de Etiopía (AME) de carácter independiente, así como al pago de una indemnización a su favor.

C. Respuesta del Gobierno

603. En su comunicación de 14 de octubre de 2009, el Gobierno manifiesta su agrado por la misión de contactos directos de la OIT, que visitó el país entre el 6 y el 9 de octubre de 2009, y comunica sus comentarios respecto de las recomendaciones formuladas por la misión.

604. En lo que respecta a la cuestión relativa a la inscripción en el registro, el Gobierno indica que la misión ha llegado a una conclusión acertada al expresar que el conflicto entre los dos grupos que reivindicaban la representación de la AME había sido dirimido en el sistema judicial de Etiopía. Sin embargo, esta decisión definitiva no fue plenamente aceptada por todas las partes. Así, a pesar de la resolución definitiva de la Suprema Corte, hubo nuevos intentos por inscribir una entidad, la denominada Asociación Nacional de Maestros (ANM), dando la impresión de que esa organización gozaba de cierta credibilidad incluso antes de su inscripción. La Internacional de la Educación (IE) permitió que uno de los organizadores de la ANM formulara una declaración en la última Conferencia Internacional del Trabajo. El Gobierno estima que el hecho de permitir que este organizador represente a una entidad que ni siquiera se hallaba inscripta en el país, pone en evidencia las fallas del sistema. El Gobierno indica que las organizaciones querellantes también presentaron su caso ante la Defensoría del Pueblo y que respecto de

esa causa aún se debía dictar una resolución definitiva. El Gobierno hace hincapié en que la cuestión relativa a la inscripción sólo se puede resolver mediante los procedimientos establecidos por la legislación nacional.

605. Respecto de la segunda recomendación de la misión en la que se aconsejó la realización de una investigación independiente respecto de los alegatos de tortura y maltrato de los maestros, el Gobierno explica que todas las denuncias presentadas, con sustento en pruebas fehacientes, fueron objeto de una completa investigación por parte de los organismos constitucionales, incluidos los tribunales, la Comisión de Derechos Humanos, la Defensoría del Pueblo, o mediante un mecanismo aprobado por el Parlamento.

606. En lo que respecta a la tercera recomendación relativa al derecho de los funcionarios públicos a constituir sindicatos, el Gobierno indica que ya explicó en reiteradas oportunidades, incluso en la última Conferencia Internacional del Trabajo, que ese derecho está consagrado en el artículo 42 de la Constitución, intitulado «Derechos del Trabajo», y afirma que los trabajadores de los sectores de la industria y de los servicios, los agricultores, los trabajadores agrícolas, demás trabajadores rurales y los empleados públicos, cuya compatibilidad de trabajo así lo permita y cuyas responsabilidades no superen un determinado nivel de jerarquía, gozan del derecho de sindicación para mejorar sus condiciones de empleo y su bienestar económico. El Gobierno señala que ha explicado a todos los órganos pertinentes que la adecuación completa debe lograrse desarrollando gradualmente las condiciones necesarias y la capacidad del país para asumir la responsabilidad que presupone la verdadera magnitud de este derecho. Por último, expresa que, en virtud de la ley relativa a los Funcionarios Públicos, éstos gozan del derecho de sindicación y de la plena protección que otorgan las garantías del debido proceso.

607. El Gobierno recuerda que el informe también versa sobre denuncias de encarcelación de maestros y afirma que la hipótesis de que se detuvo a un gran número de maestros carece de todo fundamento. Los individuos citados en el informe fueron detenidos por orden judicial. Aquellos declarados culpables en sede judicial por su participación en actos de violencia contra el sistema constitucional ya se encontraban cumpliendo sus condenas. El alegato en el sentido de que se les detuvo por su participación en sus actividades sindicales carece de fundamento.

608. En su comunicación de 7 de marzo de 2010, el Gobierno formula comentarios adicionales respecto de los nuevos alegatos. El Gobierno indica que ha explicado en reiteradas oportunidades que el derecho de sindicación constituye un acto voluntario, amparado por la Constitución, que los ciudadanos ejercen libremente. En la Proclamación Laboral de 2006 se reafirma este derecho constitucional fundamental y se garantiza a los sindicatos el derecho a participar en negociaciones colectivas organizadas, con el alcance establecido en sus disposiciones. Las numerosas asociaciones sindicales y profesionales que se encuentran funcionado libremente corroboran el hecho de que la legislación nacional se ajusta al convenio de la OIT.

609. El Gobierno indica que la nueva Proclamación sobre Sociedades y Organizaciones Caritativas, que fue promulgada tras mantenerse prolongados debates públicos con todas las partes interesadas, entró en vigor una vez expirado el período de tiempo concedido a las asociaciones y a las diversas organizaciones y sociedades caritativas para ajustarse a las prescripciones de la nueva ley. Ninguno de los sindicatos ni de las asociaciones conexas denunció haber sufrido perjuicio alguno o que sus derechos hubiesen sido coartados en virtud de esta nueva ley. La proclamación tiene por objeto fomentar la participación de las organizaciones de la sociedad civil en el desarrollo del país. En ella se definen y regulan claramente las obras de beneficencia así como las sociedades caritativas, al tiempo que se les otorgan las salvaguardas necesarias y las garantías del debido proceso en el marco de un proceso de democratización. El OSOC es el organismo estatal, de reciente constitución, al

cual la ley confiere competencia para inscribir a las asociaciones, sobre la base de una serie de requisitos claros previstos en la legislación. En el preámbulo de la nueva ley se establece la necesidad de sancionar una ley que asegure el ejercicio por parte de los ciudadanos de los derechos de sindicación consagrados en la Constitución, que preste asistencia al OSOC y que facilite el papel de este organismo en el desarrollo general de los trabajadores.

610. El Gobierno explica que la AME, que contaba con 350.000 afiliados acreditados y cotizantes al sindicato, mantuvo su inscripción. Se reconoció a la AME como una asociación legítima y el organismo estatal competente la inscribió como tal. El Gobierno reitera que el mismo procedimiento y el mismo principio se aplican a la ANM, que puede solicitar su inscripción ante el OSOC, que ha sido instituido recientemente. Por otra parte, si el OSOC rechazara la inscripción, la ANM podrá recurrir a los tribunales judiciales competentes para que se determine si el OSOC denegó injustamente la inscripción solicitada por la organización. En esta etapa del proceso, antes de que recaiga una resolución judicial definitiva sobre la cuestión, la intervención del Gobierno en el asunto no resulta apropiada. El Gobierno reitera que, una vez que el OSOC haya inscripto a la ANM como una asociación debidamente constituida, velará por que, tal como se establece en la ley, la ANM goce de todos los derechos que presuponen su reconocimiento y acceda a los servicios que todas las asociaciones legalmente constituidas tienen derecho a recibir.

611. El alegato en el sentido de que en la Proclamación sobre Sociedades y Organizaciones Caritativas se limita el derecho de huelga y de negociación colectiva carece de todo fundamento legal y práctico. Las condiciones para el ejercicio del derecho de huelga y de negociación colectiva se rigen por la Proclamación Laboral. Del mismo modo, y habida cuenta de que no existen limitaciones indebidas al derecho de huelga, los sindicatos pueden perseguir su objetivo a través de esta alternativa. En la ley también se prevé la solución pacífica de los conflictos laborales y se alienta a las partes a alcanzar una solución amistosa y evitar enfrentamientos que perturben la paz laboral. Sin embargo, al igual que lo que sucede en otros países, si la huelga es inevitable, se establece en la ley una lista de los servicios públicos esenciales que deben mantenerse durante la realización de una huelga. En la legislación también se prevé la responsabilidad de la parte que resulte culpable en caso de que se produzcan daños materiales durante el desarrollo de tales actividades.

612. El Gobierno rechaza categóricamente las acusaciones de injerencia en los asuntos de las asociaciones independientes. El Gobierno afirma que sin el funcionamiento libre e irrestricto de las asociaciones independientes, los esfuerzos por democratizar el país no tendrán éxito. La proliferación de asociaciones y sindicatos, y de sus miembros es una clara demostración del compromiso asumido por el Gobierno al respecto. En la actual legislación laboral también se permite la coexistencia de varios sindicatos a nivel de empresa y se provee a los sindicatos y a las asociaciones una amplia gama de herramientas jurídicas para defenderse contra cualquier forma de intervención indebida.

613. Respecto de los derechos de los funcionarios públicos en materia de libertad sindical, el Gobierno indica que estima importante subrayar nuevamente el hecho fundamental de que en la Constitución se dispone expresamente que todas las personas, incluidos los funcionarios, gozan de libertad sindical para asociarse en pos de cualquier causa o propósito. A aquellos funcionarios que tengan reclamos respecto de sus condiciones de trabajo les asiste el derecho de recurrir a los mecanismos de reparación previstos en la legislación que rige la administración pública, así como a otros procedimientos previstos en las leyes, incluida la presentación de denuncias ante la Defensoría del Pueblo. El Gobierno reitera su posición en el sentido de que no existe, ni puede existir, ninguna diferencia respecto de si se debería reconocer a los funcionarios públicos el derecho de constituir asociaciones. La única diferencia estriba en la oportunidad para hacerlo. El Gobierno estima que el país aún no está preparado para instaurar plenamente un sistema con tales características. Esa es la única razón que justifica que en la legislación relativa a

la función pública aún no se haya previsto una asociación independiente para los funcionarios públicos. Como parte del proceso de democratización del país, el Gobierno está participando muy activamente en la aplicación del programa de reforma de la función pública, concebido para proporcionarles a los ciudadanos un servicio eficaz y ágil. En la actual coyuntura, el Gobierno no ha podido desarrollar las capacidades necesarias para entablar un proceso maduro de negociación colectiva con los funcionarios públicos. Esta es una cuestión que se presentará a la legislatura para su consideración, una vez que el programa de reforma se haya aplicado satisfactoriamente y que el país cuente con las capacidades necesarias. El Gobierno propone que los mecanismos de control de la OIT adopten una visión global respecto de esta cuestión, dado que la reiteración de interminables alegatos que no toman en consideración el proceso legislativo y la realidad del país no ha dado sus frutos.

614. Respecto del alegato según el cual los procesos penales en contra de 55 acusados, incluidas aquellas personas relacionadas con la AME, en particular el Sr. Meqcha Mengistu y la Sra. Ligamo Wibit, el Gobierno indica que las acusaciones en contra de los mismos se formularon de conformidad con las disposiciones del Código Penal relativas a la participación en una organización ilegal. Las acusaciones no estuvieron vinculadas a las actividades desarrolladas en la AME. El 8 de mayo de 2009, la segunda Sala en lo Penal de la Suprema Corte Federal declaró culpable al Sr. Meqcha Mengistu y lo condenó a tres años de prisión. Su liberación se produjo tras recibir un indulto. La Sra. Wubit Legamo, respecto de quien el Gobierno niega que haya sido sometida a maltratos mientras se encontraba en prisión, también fue puesta en libertad.

D. Conclusiones del Comité

615. *El Comité toma nota de los nuevos alegatos presentados por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Internacional de la Educación (IE). También toma nota de la respuesta a los mismos presentada por el Gobierno, como asimismo de sus comentarios respecto del informe de la misión de contactos directos de octubre de 2009.*

616. *Respecto de la inscripción de la Asociación Nacional de Maestros (ANM) (recomendación a)), el Comité toma nota de que el Gobierno expresa que mediante la Proclamación sobre Sociedades y Organizaciones Caritativas, de reciente aprobación, se creó el Organismo competente en materia de Sociedades y Organizaciones Caritativas (OSOC), autoridad encargada de las inscripciones. El Gobierno indica que la ANM puede presentar la solicitud de inscripción ante el OSOC y, en caso de rechazarse la inscripción, la ANM está legitimada para presentar una demanda judicial. Por tal motivo, el Gobierno considera que, en esa etapa del proceso de inscripción, su intervención en el asunto no resulta apropiada.*

617. *El Comité toma nota con preocupación del alegato de la organización querellante con respecto a esta nueva legislación y, en particular, en relación con el supuesto poder discrecional del OSOC para denegar la inscripción, y sus facultades de intervención en la administración interna y en las actividades de los sindicatos. El Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto, así como toda la información pertinente sobre la aplicación práctica de la Proclamación.*

618. *El Comité lamenta profundamente que, transcurridos casi dos años de presentada la solicitud de inscripción de la ANM, esta organización aún no se encuentra inscrita. 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, 2006,*

párrafo 295]. El Comité llama la atención del Gobierno sobre su obligación de garantizar que este derecho se respete, tanto en la legislación como en la práctica. Por consiguiente, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para garantizar que la autoridad competente registre la ANM inscrita sin demora, a fin de que los maestros puedan ejercer plenamente su derecho a constituir organizaciones para el fomento y la defensa de los intereses profesionales de los maestros. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado al respecto.

619. *Respecto del derecho de libertad sindical de los funcionarios públicos (recomendación b)), el Comité toma nota de la declaración del Gobierno según la cual, si bien considera que los funcionarios públicos, como todos los trabajadores, deben gozar del derecho a constituir sus organizaciones; actualmente, el país no se encuentra en condiciones de proporcionar y garantizar la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva a los funcionarios, dado que aún no ha podido desarrollar la capacidad de iniciar un amplio y completo proceso de negociación colectiva con los funcionarios públicos. El Comité resalta que los derechos sindicales, al igual que otros derechos humanos fundamentales, deben respetarse independientemente del nivel de desarrollo del país en cuestión [véase* ***Recopilación****, op. cit., párrafo 17]. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de todos los progresos realizados al respecto.*

620. *Respecto de los casos de arrestos y detenciones de sindicalistas (recomendaciones c) y d)), el Comité toma nota de la comunicación de la organización querellante en la que se expresa que, al 31 de agosto de 2009, el Sr. Meqcha Mengistu, dirigente de la AME, asociación disuelta en junio de 2008, aún se encontraba en prisión, y que la Sra. Wibit Legamo fue puesta en libertad el 21 de julio de 2009, luego de desistir de su apelación contra la sentencia del Superior Tribunal Federal del 8 de mayo de 2009. Además, el Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno, según la cual las acusaciones penales contra los acusados se formularon de conformidad con las disposiciones del Código Penal respecto de su participación en una organización ilegal; según el Gobierno las acusaciones no estuvieron vinculadas a las actividades desarrolladas en la AME; el 8 de mayo de 2009, la segunda Sala en lo Penal de la Suprema Corte Federal declaró culpable al Sr. Meqcha Mengistu y lo condenó a tres años de prisión. Su liberación se produjo tras recibir un indulto. Asimismo, el Gobierno confirma la liberación de la Sra. Wibit Legamo. Si bien manifiesta su aprecio por la liberación de estas dos personas, el Comité lamenta que el Gobierno no haya proporcionado los textos completos de las sentencias correspondientes a estos casos, tal como se le había solicitado.*

621. *En este sentido, y con referencia a su recomendación anterior e), el Comité recuerda el alegato del empleo de torturas con el fin de obtener confesiones, lo que podría haber sido utilizado contra los acusados durante el proceso judicial en su contra. Especialmente, el Comité observa con preocupación la denuncia de los maltratos sufridos por la Sra. Wubit Legamo. El Comité toma nota de que el Gobierno niega que los detenidos hayan sido sometidos a maltratos durante su detención e indica que todos los alegatos corroborados con la aportación de pruebas fehacientes fueron objeto de una investigación minuciosa por parte de los organismos constitucionales, incluidos los tribunales, la Comisión de Derechos Humanos, la Defensoría del Pueblo, o por un mecanismo aprobado por el Parlamento. El Comité lamenta profundamente que, a pesar de sus reiteradas peticiones, el Gobierno no haya presentado ningún informe que contenga constataciones o conclusiones respecto de las investigaciones llevadas a cabo por estos organismos. El Comité recuerda que ya ha hecho hincapié en la necesidad de garantizar que las investigaciones independientes de denuncias de tortura y maltrato de los detenidos sea dirigida por una persona que goce de la confianza de todas las partes interesadas y, si se determina que han sido objeto de maltrato, castigar a los culpables y garantizar una indemnización adecuada por los daños sufridos. El Comité insta al Gobierno, una vez*

más, a que inicie inmediatamente una investigación independiente sobre las denuncias de tortura y maltrato de los detenidos, bajo la dirección de una persona que goce de la confianza de todas las partes interesadas y, si se determina que han sido objeto de maltrato, castigue a los culpables y garantice una indemnización adecuada por los daños sufridos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto, del resultado de la investigación, así como de los resultados de cualquier otra investigación que se haya llevado a cabo en relación a estos alegatos.

622. *Con respecto a las denuncias de hostigamiento, despido y suspensión de los militantes sindicales (recomendaciones g), h), j) y k)), el Comité toma nota de la declaración general del Gobierno según la cual se rechazan categóricamente los alegatos de injerencia en los asuntos de las asociaciones independientes y se afirma que en la actual legislación laboral se provee a los sindicatos y a las asociaciones de una amplia gama de herramientas jurídicas para defenderse contra cualquier forma de intervención indebida. El Comité subraya la importancia de que los gobiernos envíen respuestas precisas a los alegatos formulados por las organizaciones querellantes para que el Comité pueda proceder a un examen objetivo [véase* ***Recopilación****, op. cit., párrafo 24] y espera que el Gobierno se muestre más cooperativo en el futuro.*

623. *Con relación a su anterior examen de este caso y a las aclaraciones adicionales proporcionadas por los querellantes, el Comité urge nuevamente al Gobierno a iniciar una investigación completa e independiente sobre los alegatos de hostigamiento infligido entre septiembre y noviembre de 2007 contra la Sra. Berhanework Zewdie, la Sra. Aregash Abu, la Sra. Elfinesh Demissie y el Sr. Wasihun Melese, así como de otros 50 destacados activistas, quienes fueron conducidos a las estaciones de policía cercanas a sus respectivas escuelas donde los agentes de seguridad fueron enfáticos en recomendarles que abandonaran sus actividades sindicales, a fin de deslindar responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.*

624. *Asimismo, el Comité pide al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias encaminadas a garantizar el pago de los salarios no abonados a la Sra. Demissie (quien fue suspendida por 36 días en represalia por sus actividades sindicales), así como el pago de las indemnizaciones o sanciones adecuadas, que constituyan una sanción suficientemente disuasoria contra futuros actos de discriminación antisindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

625. *El Comité recuerda que ya había tomado nota de los alegatos de las organizaciones querellantes en el sentido de que a Woldie Dana y a Berhanu Aby-Debissa, si bien habían sido puestos en libertad, se les había denegado el derecho a ser reintegrados a sus funciones docentes. El Comité observa que, según la última comunicación de las organizaciones querellantes, estas personas no pudieron reintegrarse a sus funciones. El Comité pide al Gobierno que proporcione información a este respecto, y que asimismo responda en cuanto al fondo de los anteriores alegatos de las organizaciones querellantes referidos al despido de dos dirigentes sindicales, Nikodimos Aramdie y Beyene Wondewosen.*

626. *Asimismo, pide al Gobierno que realice una investigación independiente respecto de los alegatos de hostigamiento, entre febrero y agosto de 2008, infligidos a siete sindicalistas, y que envíe una respuesta detallada sobre su resultado.*

627. *El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos del presente caso.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité pide al Gobierno que envíe toda la información pertinente sobre la aplicación práctica de la Proclamación sobre Sociedades y Organizaciones Caritativas;

b) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar que la autoridad competente registre la Asociación Nacional de Maestros sin demora, a fin de que los maestros puedan ejercer plenamente su derecho a constituir organizaciones para el fomento y la defensa de los intereses profesionales de los maestros. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado acerca de los progresos realizados a este respecto;

c) el Comité urge una vez más al Gobierno a que adopte las medidas que sean necesarias a fin de garantizar el derecho a la libertad sindical de los funcionarios públicos, incluidos los maestros del sector público. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado acerca de la evolución a este respecto;

d) el Comité urge al Gobierno a que inicie inmediatamente una investigación independiente sobre las denuncias de tortura y maltrato de los detenidos, bajo la dirección de una persona que goce de la confianza de todas las partes interesadas y, si se determina que han sido objeto de maltrato, castigue a los culpables y garantice una indemnización adecuada por los daños sufridos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto, del resultado de la investigación, así como de los resultados de cualquier otra investigación que se haya llevado a cabo en relación a estos alegatos;

e) el Comité urge nuevamente al Gobierno a iniciar una investigación completa e independiente sobre los alegatos de hostigamiento infligido entre septiembre y noviembre de 2007 contra la Sra. Berhanework Zewdie, la Sra. Aregash Abu, la Sra. Elfinesh Demissie y el Sr. Wasihun Melese, todos ellos miembros de la junta directiva nacional de la AME, así como de otros 50 destacados activistas, a fin de determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de actos similares. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

f) el Comité pide al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias encaminadas a garantizar el pago de los salarios no abonados a la Sra. Demissie, así como de indemnizaciones o sanciones adecuadas, que constituyan una sanción suficientemente disuasoria contra futuros actos de discriminación antisindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

g) el Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre la presunta negativa a reintegrar a Woldie Dana y Berhanu Aby-Debissa y que responda sobre el fondo de los alegatos de despido de dos dirigentes sindicales, Nikodimos Aramdie y Beyene Wondewosen;

h) el Comité urge al Gobierno a iniciar una investigación independiente sobre los alegatos de hostigamiento infligido a siete sindicalistas y que comunique una respuesta detallada sobre su resultado;

i) el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso, y

j) el Comité considera necesario señalar especialmente a la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

CASO NÚM. 2678

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

Queja contra el Gobierno de Georgia presentada por la Confederación de Sindicatos de Georgia (GTUC) con el apoyo de la Internacional de la Educación (IE)

Alegatos: la organización querellante afirma que se ha producido interferencia en actividades del Sindicato Libre de Educadores y Científicos de Georgia (ESFTUG), su organización afiliada, así como despidos de sindicalistas

629. La queja figura en comunicaciones de la Confederación de Sindicatos de Georgia (GTUC) de 14 de noviembre y 24 de diciembre de 2008, y 7 de mayo de 2009. La Internacional de la Educación (IE) se asoció a la queja mediante una comunicación de 21 de noviembre de 2008.

630. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 20 de noviembre de 2009.

631. Georgia 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

632. En sus comunicaciones de 14 de noviembre y 24 de diciembre de 2008, y de 7 de mayo de 2009, la GTUC presenta una queja contra el Gobierno de Georgia en nombre de su afiliado, el Sindicato Libre de Educadores y Científicos de Georgia (ESFTUG). La organización querellante explica que el ESFTUG se creó el 19 de noviembre de 2005 y representa a 100.000 trabajadores del sector de la educación.

633. La GTUC afirma que, el 21 de enero de 2008, una nueva organización de profesores, la Asociación de Enseñanza Profesional (PES) fue registrada por la Inspección Fiscal de Tbilisi. Según la organización querellante, la PES no había sido creada como sindicato, sino más bien como entidad jurídica no gubernamental y no comercial en el ámbito de la

enseñanza. Según la GTUC, desde el momento de su creación, la PES ha tratado ilegítimamente de forzar a los afiliados del ESFTUG a convertirse en miembros de la PES difundiendo información incorrecta y, a dicho efecto, se está sirviendo de recursos administrativos. Además, los directores de las escuelas utilizan su autoridad e influencia en favor de la PES e interfieren en las actividades del ESFTUG. La organización querellante menciona en particular las acciones de los directores de las escuelas públicas de Tbilisi núms. 10 y 136, quienes, según afirma, transfieren fondos a la cuenta de la PES. Según la organización querellante, la PES también cuenta con el apoyo de los directores y jefes de los centros de recursos educativos del Ministerio de Educación y Ciencia.

634. La organización querellante afirma que el 5 de febrero de 2008, directores de escuelas y presidentes de juntas de escuelas públicas del distrito de Bolnisi fueron invitados a una reunión para conocer a los representantes de la nueva organización. En dicha reunión, se invitó a los directores de escuela a alentar a sus trabajadores a renunciar a la afiliación al ESFTUG y a convertirse en miembros de la PES, que ofrecía un 50 por ciento de descuento en las tarifas de unos cursos de formación para la obtención de una certificación docente. Dicha formación, aunque no es obligatoria, es altamente recomendada por el Ministerio de Educación y Ciencia. Uno de esos cursos fue organizado por el Instituto de Educación, que exigía explícitamente la afiliación a la PES.

635. La organización querellante afirma además que el 8 de febrero de 2008, la PES organizó una reunión con miembros del ESFTUG de la escuela pública núm. 10 de Tbilisi. Representantes del ESFTUG, en concreto su vicepresidente, el jefe del departamento de organización y el jefe del departamento jurídico, deseaban asistir a la misma, pero el director de la escuela les negó el acceso al recinto de la escuela. El ESFTUG presentó una queja administrativa ante la Inspección General del Ministerio de Educación y Ciencia. Sin embargo, esta queja fue desestimada.

636. La GTUC indica que el 15 de febrero de 2008 el sitio web del Ministerio de Educación y Ciencia de la república autónoma de Adjara anunció que la PES ofrecería cursos de formación gratuitos para sus miembros. Desde la página web del Ministerio podía telecargarse un formulario de solicitud de afiliación a la PES. Además, el Viceministro de Educación y Ciencia de la república autónoma de Adjara, siguiendo órdenes del Ministro, envió cartas a todos los centros de recursos educativos pidiéndoles que dieran a conocer a todos los profesores el nuevo sindicato.

637. La organización querellante menciona asimismo casos de violación del artículo 25, 3), de la Ley de Sindicatos, de conformidad con el cual todo empleador deberá deducir las cuotas sindicales del salario de sus trabajadores y transferirlas al sindicato previa solicitud por escrito del trabajador. La GTUC indica que el artículo 4.13 del convenio sectorial firmado por el Ministerio de Educación y Ciencia y el ESFTUG prevé la obligación por parte de la administración de las instituciones docentes de transferir las cuotas sindicales deducidas a la cuenta del ESFTUG. Sin embargo, cuando en abril de 2008 los trabajadores de la guardería de Senaki presentaron declaraciones por escrito expresando su deseo de afiliarse al ESFTUG y solicitando al jefe del centro de recursos educativos de Senaki que transfiriera sus cuotas sindicales al ESFTUG, su solicitud fue ignorada y las cuotas deducidas fueron transferidas a la cuenta de la PES. El 12 de julio de 2008, nueve profesores de una escuela pública de Nakolakevi pidieron al director del establecimiento que transfiriera sus cuotas sindicales a la cuenta del ESFTUG. Sin embargo, las cuotas de julio y agosto fueron transferidas a la PES.

638. Además, según la organización querellante, el sindicato de base del ESFTUG de la escuela pública núm. 85 de Tbilisi fue disuelto y sus afiliados forzados a unirse a la PES. La organización querellante afirma también que, debido a la información incorrecta difundida por la PES, los afiliados al ESFTUG en la escuela técnica de Zugdidi abandonaron el

sindicato. La GTUC mantiene asimismo que los directores de escuela fuerzan a los profesores miembros del ESFTUG a afiliarse a la PES amenazándolos con el despido o la rescisión de sus contratos de trabajo si se niegan a ello. En particular, la organización querellante afirma que en los municipios de Achabeti y Kekhvi, dos afiliados al ESFTUG fueron forzados por los directores de las escuelas a abandonar el sindicato. Además, el director de la escuela pública núm. 1 del distrito de Dedoflisckaro rescindió los contratos de trabajo de los 11 miembros del ESFTUG que figuran a continuación en virtud del artículo 37, *d)*, del Código del Trabajo: Sra. Makvala Madzgharashvili, jefa del sindicato regional del ESFTUG del distrito de Dedoflisckaro, Sra. Eter Davitashvili, Sra. Natela Popiashvili, Sr. Vasil Paatashvili, Sra. Manana Zurashvili, Sra. Maia Pockhverashvili, Sra. Tamila Javashvili, Sra. Tamar Aladashvili, Sra. Mzia Ivanidze, Sra. Marina Natroshvili y Sra. Matina Khichenko. Todas las personas citadas se negaron a seguir la indicación del director de afiliarse a la PES.

639. El 16 de abril de 2008, el ESFTUG envió una carta oficial a la Oficina del Fiscal General denunciando interferencia en sus actividades y mencionando una serie de operaciones financieras ilícitas por parte de la PES. Según la organización querellante, la Oficina del Fiscal General nunca respondió.

640. La organización querellante afirma también que la PES ha tratado de desacreditar al ESFTUG en los medios de comunicación. En particular, según la GTUC, en una entrevista publicada en un diario denominado *Alia* el 19 de julio de 2008, uno de los fundadores de la PES confirmó que el objetivo de esta organización es «reducir» la afiliación al ESFTUG. En un artículo publicado el 17 de marzo de 2009 en el periódico *The Resonance* se hacía referencia asimismo a presuntas actividades «ilícitas» por parte del ESFTUG. Además, el 18 de marzo de 2009, la Radiotelevisión Pública de Georgia informó también de un conflicto entre la Asociación de Directores de Escuela y el ESFTUG. Los representantes de este último no fueron invitados a participar en el programa de televisión junto con el director ejecutivo de la Asociación de Directores de Escuela, el director del Centro de Planificación Nacional de Enseñanza y Evaluación del Ministerio de Educación y Ciencia y el director de la escuela pública núm. 24 de Tbilisi.

641. Además, la organización querellante indica que el 10 de marzo de 2009 se celebró una reunión a la que asistieron casi todos los directores de escuela del país. El presidente de la PES participó en la reunión, que exhortaba a una acción de protesta contra el ESFTUG, para lo cual se ordenó a los directores de escuela que reunieran a los profesores en una acción en contra del presidente el ESFTUG. El 17 de marzo de 2009, el director ejecutivo de la Asociación de Directores de Escuela y el presidente de la PES organizaron la acción de protesta frente al despacho del ESFTUG. El 26 de marzo de 2009 se celebró otra reunión de directores de escuela en la que se les volvió a pedir que persuadieran a los profesores de abandonar el ESFTUG. A dicha reunión asistieron el presidente del departamento de acreditación de las escuelas públicas del Ministerio de Educación y Ciencia, el director del Centro de Planificación Nacional de Enseñanza y Evaluación del Ministerio de Educación y Ciencia y un profesor asociado de la Universidad del Estado de Ilia Chavchacadze. Todas las personas mencionadas declararon que los directores de las escuelas públicas no estaban obligados a transferir las cuotas sindicales a la cuenta del ESFTUG. Basándose en esta información falsa, los directores de las escuelas públicas núms. 115, 127 y 160 de Tbilisi pusieron fin a las transferencias de las cuotas sindicales a la cuenta del ESFTUG.

642. La organización querellante finaliza haciendo hincapié en que el Gobierno favorece a la PES en detrimento del ESFTUG, al que ignora. A pesar de varios intentos de diálogo con el Ministerio de Educación y Ciencia, y a pesar de la decisión del Tribunal de Apelación de 27 de febrero de 2008, que exige al Ministerio que se comprometa a entablar el diálogo social, el Ministerio no emprendió un verdadero diálogo sobre la negociación de un

convenio sectorial con el ESFTUG. La GTUG considera que todos los hechos descritos prueban la interferencia del Gobierno en las actividades del ESFTUG.

B. Respuesta del Gobierno

643. En su comunicación de 20 de noviembre de 2009, el Gobierno explica que la PES es un sindicato profesional de trabajadores del sector de la enseñanza creado en virtud del Código Civil de Georgia. Según el Gobierno, ninguno de los fundadores de la PES es representante de un centro de formación o alto funcionario del Ministerio de Educación y Ciencia. El Gobierno indica que el director de la escuela pública núm. 122 de Tbilisi es uno de los fundadores de la PES y menciona su derecho constitucional a afiliarse a sindicatos o asociaciones de todo tipo.

644. El Gobierno señala que la legislación nacional no limita la existencia de organizaciones no gubernamentales constituidas por afiliación. La PES concluyó contratos con profesores y escuelas y recibió cuotas de sus afiliados sobre la base de estos acuerdos.

645. En relación con la guardería de Senaki, el Gobierno indica que el caso fue investigado por la Oficina del Fiscal General a petición del ESFTUG, pero ninguna de sus acusaciones pudo probarse. Todas las personas que deseaban afiliarse al ESFTUG de hecho lo hicieron.

646. Con respecto a la declaración de la GTUG de que la PES utilizó recursos administrativos para forzar a los trabajadores a afiliarse a la misma, el Gobierno declara que no existen pruebas que confirmen ese hecho. La PES organizó varias reuniones en las regiones de Georgia (entre ellas Bolnisi) para presentar su programa, objetivos y actividades.

647. Respecto de la afirmación del GTUC en cuanto a que el Ministerio de Educación y Ciencia de la república autónoma de Adjara ayudó a la PES al colocar la información sobre esta organización en su página web oficial, el Gobierno indica que los anuncios del ESFTUG también fueron colocados en diversas páginas web oficiales.

648. El Gobierno niega asimismo que el ESFTUG fuera desacreditado por uno de los fundadores de la PES en una entrevista para el diario *Alia* y afirma que la PES está dispuesta a proporcionar una traducción del artículo para demostrar lo infundado de la acusación.

649. El Gobierno explica que la PES organiza una serie de cursos para profesores destinados a prepararlos para el proceso de certificación. Todos estos programas de formación están concebidos teniendo presentes las demandas de los profesores, y son uno de los principales componentes de la reforma en curso de la enseñanza secundaria en Georgia. Estos programas de formación no son obligatorios y cada persona es libre de decidir si participa o no.

650. El Gobierno declara que la existencia de sindicatos profesionales en el sector de la educación hace que este sector sea más competitivo. Además, como los trabajadores tienen derecho a afiliarse a varios sindicatos a un tiempo, no puede mantenerse que el Gobierno discrimina al ESFTUG o interfiere en sus actividades.

C. Conclusiones del Comité

651. *El Comité toma nota de que, en el presente caso, la organización querellante, la Confederación de Sindicatos de Georgia (GTUC), alega la injerencia en las actividades del Sindicato Libre de Educadores y Científicos de Georgia (ESFTUG), su organización miembro, así como despidos de miembros del sindicato.*

652. *El Comité observa que la organización querellante afirma asimismo que se ha difundido información difamatoria sobre el ESFTUG en establecimientos docentes y entre el público en general a través de los medios de comunicación, lo cual ha provocado una merma de la afiliación. Además, la GTUC afirma que las autoridades competentes del sector de la educación, entre ellas directores de establecimientos docentes, promueven la afiliación a la PES, así como las actividades de esta organización, en perjuicio del ESFTUG. El Comité toma nota a este respecto de que, según la organización querellante, la PES no fue creada como sindicato, sino como entidad jurídica no gubernamental y no comercial en el ámbito de la enseñanza, y que ofrece formación para la certificación de profesores recomendada por el Ministerio de Educación y Ciencia en el marco de la reforma educativa en curso. El Comité toma nota de la explicación del Gobierno de que la PES es un sindicato profesional de trabajadores del sector de la enseñanza creado en virtud del Código Civil de Georgia. El Gobierno indica asimismo que los trabajadores tienen derecho a ser miembros de varios sindicatos al mismo tiempo y que aquéllos que deseen afiliarse al ESFTUG pueden hacerlo. En vista de lo anterior, no queda claro para el Comité si la PES es una organización de trabajadores según se entiende en el artículo 10 del Convenio núm. 87, es decir, una organización de trabajadores creada para promover y defender los intereses de los trabajadores. El Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones adicionales sobre el estatuto de esta organización para permitir que el Comité evalúe la situación a este respecto. El Comité recuerda, sin embargo, que la existencia de una organización que proporciona servicios o ventajas a los trabajadores en un ámbito o sector específico no debería utilizarse para inmiscuirse en las actividades de las organizaciones sindicales existentes [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 313].*

653. *El Comité toma nota de que el Gobierno niega la afirmación de que la PES disfruta de un trato de favor o de que la ESFTUG está siendo difamada. Si bien el Comité no puede determinar si se ha otorgado un trato de favor a la PES o si la información difamatoria ha provocado una merma de la afiliación al ESFTUG, toma nota de las alegaciones, que hacen pensar que se ha incurrido en violación de los siguientes derechos de libertad sindical: denegación del acceso al lugar de trabajo a miembros del sindicato, negativa a transferir las cuotas sindicales a la cuenta del ESFTUG, despido de miembros del ESFTUG y negativa del Gobierno a negociar un convenio sectorial con el ESFTUG. El Comité lamenta que el Gobierno no haya proporcionado información en relación con estas acusaciones, cuyos pormenores se proporcionan infra. El Comité llama la atención del Gobierno sobre la importancia de formular respuestas pormenorizadas a las denuncias presentadas por la organización querellante, a fin de que el Comité pueda llevar a cabo un examen objetivo. El Comité espera que el Gobierno se muestre más cooperativo en el futuro.*

654. *El Comité toma nota de que la GTUC afirma que el 8 de febrero de 2008 el director de la escuela pública núm. 10 de Tbilisi denegó el acceso al recinto de la escuela a representantes del ESFTUG que deseaban participar en la reunión organizada por la PES con los miembros del ESFTUG de dicha escuela. El Comité considera que, cuando se celebra una reunión con miembros de un sindicato, sus representantes deberían tener garantizado el acceso al lugar de trabajo para participar en la misma, con el fin de que puedan llevar a cabo su función de representación [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 1104]. El Comité espera firmemente que el Gobierno garantizará el respeto de este principio.*

655. *El Comité toma nota además de varios presuntos casos de omisión en la transferencia de cuotas sindicales a la cuenta del ESFTUG a pesar de las solicitudes al efecto por escrito de los miembros del ESFTUG. Según se informa, cuando en abril de 2008 los trabajadores de la guardería de Senaki presentaron solicitudes por escrito al jefe del centro de recursos educativos de Senaki pidiendo la transferencia de sus cuotas sindicales al ESFTUG, su*

solicitud fue ignorada y sus cuotas sindicales pasaron a ser transferidas a la cuenta de la PES. Al respecto, el Comité toma nota de que, si el Gobierno no se refiere en su respuesta al sistema de deducción de cuotas específicamente, indica que la procuraduría ha realizado una investigación en la escuela de guardería de Senaki pedida por el ESFTUG y resultó que las acusaciones no se pudieron probar y que todas las personas que querían afiliarse al ESFTUG, se han afiliado. La organización querellante alega además que el 12 de julio de 2008, nueve profesores de una escuela pública de Nakolakevi solicitaron al director de dicha escuela que transfiriera sus cuotas sindicales a la cuenta del ESFTUG; sin embargo, las cuotas de julio y agosto fueron transferidas, según se informa, a la PES. Además, la GTUC afirma que se ha suprimido el sistema de deducción de cuotas sindicales en nómina del que disfrutaba previamente el ESFTUG en las escuelas públicas núms. 115, 127 y 160 de Tbilisi. El Comité recuerda que debería evitarse la supresión de la posibilidad de deducir las cotizaciones sindicales en nómina, pues ello podría causar dificultades financieras a las organizaciones sindicales, y no propicia que se instauren relaciones laborales armoniosas [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 475]. Además, se debe asegurar a los trabajadores el derecho de elegir libremente la organización con la que quieren contribuir para la defensa de sus intereses profesionales. El Comité pide al Gobierno que se asegure sin demora del restablecimiento del sistema de deducción de cuotas sindicales en nómina en los establecimientos arriba mencionados, si todavía no se ha hecho, y que garantice que se abonan todos los atrasos pendientes al ESFTUG. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.*

656. *El Comité toma nota asimismo del presunto despido de los siguientes once miembros del ESFTUG: Sra. Makvala Madzgharashvili, jefa del sindicato regional del ESFTUG del distrito de Dedofliscka ro, Sra. Eter Davitashvili, Sra. Natela Popiashvili, Sr. Vasil Paatashvili, Sra. Manana Zurashvili, Sra. Maia Pockhverashvili, Sra. Tamila Javashvili, Sra. Tamar Aladashvili, Sra. Mzia Ivanidze, Sra. Marina Natroshvili y Sra. Matina Khichenko. Según la organización querellante, estas personas fueron despedidas por el director de la escuela pública núm. 1 del distrito de Dedofliscka ro en virtud del artículo 37, d), del Código del Trabajo, tras su negativa a afiliarse a la PES, como exigía el director de la escuela. El Comité, recordando que, cuando haya denuncias de actos de discriminación antisindical, las autoridades competentes deben realizar de manera inmediata una investigación y tomar las medidas oportunas para remediar las consecuencias de los actos de discriminación antisindical que se constaten [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 835], pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente en relación con esta denuncia y, en caso de constatarse que estos profesores fueron despedidos a causa de su afiliación al ESFTUG, se adopten las medidas necesarias para reintegrarlos en sus puestos de trabajo sin pérdida de salarios. Si el reintegro no fuera posible, por motivos objetivos y fundados, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la dirigente sindical y los miembros del sindicato afectados reciben una indemnización adecuada que represente una sanción suficientemente disuasoria. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.*

657. *El Comité recuerda además que, en un caso anterior relativo a Georgia, había tenido ocasión de comentar los artículos 37, d), y 38, 3), del Código del Trabajo y de expresar su preocupación debido a que el actual marco jurídico del país puede resultar insuficiente para garantizar una protección adecuada frente a la discriminación antisindical [véase 356.º informe, caso núm. 2663, párrafo 762]. Como en este caso anterior, el Comité pide al Gobierno que, sin demora, en plena consulta con los interlocutores sociales afectados, tome las medidas necesarias para que se enmiende el Código del Trabajo, con miras a garantizar una protección específica contra la discriminación antisindical, incluidos los despidos antisindicales, y a prever para tales actos sanciones que resulten suficientemente disuasorias. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto.*

658. *El Comité acoge con satisfacción la información relacionada con el examen del caso anterior relativo a Georgia, respecto de la creación de la Comisión Nacional de Diálogo Social y de la orden emitida por el Primer Ministro de que los asuntos relativos a la discriminación antisindical sean investigados y examinados en ella. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de todos los acontecimientos a este respecto.*

659. *En relación con la presunta negativa por parte del Gobierno a negociar un convenio sectorial con el ESFTUG, el Comité llama la atención del Gobierno respecto del artículo 4 del Convenio núm. 98, de conformidad con el cual deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. El Comité pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para promover la negociación colectiva en el sector de la enseñanza y que le informe si se ha firmado algún convenio colectivo en dicho sector, y si el ESFTUG fue parte de tal convenio o participó en su negociación.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité pide al Gobierno que se asegure del restablecimiento sin demora del sistema de deducción de cuotas sindicales en nómina en la guardería de Senaki, la escuela pública de Nakolakevi y las escuelas públicas núms. 115, 127 y 160 de Tbilisi, si todavía no se ha hecho, y que garantice que se abonen todos los atrasos pendientes al ESFTUG. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

b) el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente en relación con el presunto despido de 11 trabajadores de la escuela pública núm. 1 del distrito de Dedofliscкaro y, en caso de constatarse que estos profesores fueron despedidos a causa de su afiliación al ESFTUG, se adopten las medidas necesarias para reintegrarlos en sus puestos de trabajo sin pérdida de salarios. Si el reintegro no fuera posible, por motivos objetivos y fundados, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la dirigente sindical y los miembros del sindicato afectados reciban una indemnización adecuada que represente una sanción suficientemente disuasoria. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

c) el Comité pide al Gobierno que, sin demora en plena consulta con los interlocutores sociales afectados, tome las medidas necesarias para que se enmiende el Código del Trabajo, con miras a garantizar una protección específica contra la discriminación antisindical, incluidos los despidos antisindicales, y a prever para tales actos sanciones que resulten suficientemente disuasorias. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto, así como de cualquier avance sobre los debates que han de figurar en el programa de la Comisión Nacional de Diálogo Social;

d) ***el Comité pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para promover la negociación colectiva en el sector de la enseñanza y que le informe si se firma o ha firmado algún nuevo convenio colectivo en dicho sector, y si el ESFTUG ha sido parte de tal convenio o ha participado en su negociación, y***

e) ***el Comité pide al Gobierno que facilite informaciones sobre el estatuto de PES para que pueda evaluar su situación.***

CASO NÚM. 2361

INFORME PROVISIONAL

Quejas contra el Gobierno de Guatemala presentadas por

- **el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Chinautla (SITRAMUNICH)**
- **la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG)**
- **el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración (STDGM) y**
- **el Sindicato de Trabajadores de la Oficina Nacional de Servicio Civil (SONSEC)**

Alegatos: negativa del alcalde de Chinautla de negociar un pacto colectivo y despido de 14 afiliados y de un dirigente sindical; proceso de reorganización de las unidades del Ministerio de Educación con posibilidad de supresión de puestos con el objetivo de destruir al sindicato que opera en dicho Ministerio; procedimiento de despido contra el dirigente sindical Sr. Jaime Reyes Gonda sin autorización judicial por parte de la Dirección General de Migración; despido de 16 afiliados del Sindicato de Trabajadores de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra» a raíz de una reorganización ordenada por la Ministra de Educación, y promoción de acciones para despedir a todos los miembros del comité ejecutivo del sindicato

661. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2009 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 353.er informe, párrafos 1011 a 1027, aprobado por el Consejo de Administración en su 304.ª reunión].

662. El Gobierno envió observaciones parciales por comunicación de fecha 13 de noviembre de 2009.

663. Ante la falta de respuesta completa del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar en dos ocasiones el examen de este caso. Asimismo, en su reunión de marzo de 2010 [véase 356.º informe, párrafo 9], el Comité dirigió un llamamiento urgente y señaló a la atención del Gobierno que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.° informe, 1972, aprobado por el Consejo de Administración, presentaría en su próxima reunión un informe sobre el fondo de este caso, incluso si las informaciones u observaciones del Gobierno no se hubiesen recibido en tiempo oportuno. A la fecha, el Gobierno no ha enviado observaciones adicionales.

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

A. Examen anterior del Caso

665. En su examen anterior del caso el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 353.er informe del Comité, párrafo 1027]:

a) en cuanto a los alegatos relativos al despido de 16 afiliados del Sindicato de Trabajadores de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra» y la promoción de acciones para despedir a todos los miembros del comité ejecutivo del sindicato, en el marco de un proceso de reorganización por parte de la Ministra de Educación, el Comité, a fin de poder pronunciarse con todos los elementos de información, pide al Gobierno que informe, dando cifras, si el despido afectó sólo a los trabajadores sindicalizados o si el proceso de reorganización y consiguiente despido afectó también a los demás trabajadores de la institución concernida. El Comité pide asimismo al Gobierno que envíe una copia de las decisiones judiciales emitidas;

b) […];

c) en cuanto a los 14 despidos de afiliados al sindicato y del dirigente sindical, Sr. Marlon Vinicio Avalos, en la municipalidad de Chinautla, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los procedimientos judiciales en curso sobre los seis trabajadores mencionados por el Gobierno y sobre los trabajadores efectivamente reintegrados en sus puestos de trabajo y que le informe sobre los demás trabajadores despedidos, incluido el dirigente sindical Sr. Marlon Vinicio Avalos;

d) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para promover la negociación colectiva en la municipalidad de Chinautla y que le mantenga informado al respecto;

e) en cuanto al despido por parte de la Dirección General de Migración de los dirigentes sindicales, Sres. Pablo Cush y Jaime Reyes Gonda, el Comité pide al Gobierno que realice todos los esfuerzos para que se paguen al Sr. Cush — que según el Gobierno ha sido reintegrado en su puesto de trabajo — los salarios dejados de percibir y que le mantenga informado del resultado del proceso judicial relativo al despido del dirigente sindical, Sr. Reyes Gonda. Si la ley prohíbe o impide el pago de dichos salarios, el Comité considera que debería ser modificada, y

f) el Comité pide asimismo al Gobierno que envíe sus observaciones sobre los últimos alegatos presentados por SITRAMUNICH relativos al despido de varios trabajadores por parte de la municipalidad de Chiquimula y la coacción ejercida por la municipalidad sobre los trabajadores a los que no se les pagan los salarios hasta que renuncien o acepten un contrato a término fijo, a pesar de la existencia de un conflicto colectivo de trabajo en trámite ante la autoridad judicial en virtud del cual, y de conformidad con lo ordenado por el juez, estaba prohibido ejercer actos de represalia entre las partes y despedir a los trabajadores sin autorización judicial.

B. Respuesta parcial del Gobierno

666. En su comunicación de 13 de noviembre de 2009, el Gobierno indica que solicitó a la Cámara de Amparos y Antejuicios de la Corte Suprema de Justicia que informara si el Sr. Reyes Gonda o la Dirección General de Migración promovieron alguna acción, a lo cual la Cámara informó que el 19 de mayo de 2005, el Sr. Reyes Gonda planteó acción de amparo contra el Ministerio de Gobernación, el cual fue denegado el 7 de mayo de 2009, decisión que ante la ausencia de recurso de apelación por parte del Sr. Reyes Gonda, fue ejecutoriada con fecha 6 de agosto de 2009.

667. En lo que respecta a los alegatos sobre violaciones al ejercicio de la negociación colectiva, el Gobierno señala que se solicitó información al Poder Judicial sobre las razones por las cuales no se había conformado el Tribunal de Conciliación, el cual informó que con fecha 4 de marzo de 2009 en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Chiquimula se integró el Tribunal de Conciliación.

C. Conclusiones del Comité

668. *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido, el Gobierno no haya completado las observaciones solicitadas, a pesar de que ha sido invitado en varias oportunidades, inclusive a través de un llamamiento urgente, a presentar sus observaciones sobre el caso.*

669. *En estas condiciones y de conformidad con las reglas de procedimiento aplicables [véase 127.° informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre este caso sin contar con las informaciones del Gobierno, que esperaba recibir.*

670. *El Comité recuerda al Gobierno que el objeto de todo el procedimiento instaurado por la Organización Internacional del Trabajo para el examen de alegatos sobre violaciones de la libertad sindical es asegurar el respeto de la misma, tanto* de jure *como* de facto. *El Comité está convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos deberán reconocer a su vez la importancia que tiene presentar, con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas sobre el fondo de los hechos alegados.*

671. *En cuanto al literal a) de las recomendaciones, relativo a los alegatos sobre el despido de 16 afiliados del Sindicato de Trabajadores de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra» y la promoción de acciones para despedir a todos los miembros del comité ejecutivo del sindicato, en el marco de un proceso de reorganización por parte de la Ministra de Educación, el Comité, había pedido al Gobierno que informara si el despido afectó sólo a los trabajadores sindicalizados (dando cifras al respecto) o si el proceso de reorganización y consiguiente despido afectó también a los demás trabajadores de la institución concernida y que enviara una copia de la decisión de la Corte Constitucional que denegó el recurso de amparo incoado por el comité ejecutivo. Lamentando que el Gobierno no envía sus observaciones a este respecto, el Comité urge a que cumpla con su petición.*

672. *En cuanto a los literales c) y d) de las recomendaciones, relativo al conflicto económico-social en la municipalidad de Chinautla planteado ante la autoridad judicial, en el marco del cual se produjeron despidos de 14 afiliados al sindicato (que según el Gobierno se encontrarían trabajando todavía) y del dirigente sindical Sr. Marlon Vinicio Avalos, el Comité había tomado nota en un examen anterior del caso de que respecto de seis de los despidos, la autoridad judicial había dictado sentencia. El Comité pidió al Gobierno que indicara si todos estos trabajadores respecto de los cuales se había dictado sentencia fueron reintegrados en sus puestos de trabajo y que informara sobre los demás*

trabajadores despedidos, incluido el Sr. Marlon Vinicio Avalos. El Comité lamenta que a pesar del tiempo transcurrido desde los hechos alegados, el Comité no pueda contar con información concreta que indique si el caso continúa pendiente o si ha sido resuelto. En estas condiciones, el Comité urge al Gobierno a que informe sin demora sobre el estado del conflicto colectivo existente en la municipalidad de Chinautla y si se ha negociado colectivamente, si se ha reintegrado a los seis trabajadores respecto de los cuales se ha dictado sentencia y que envíe información sobre la situación de los demás trabajadores despedidos, incluido el Sr. Marlon Vinicio Avalos.

673. *En cuanto al literal e) de las recomendaciones, relativo al despido por parte de la Dirección General de Migración del dirigente sindical, Sr. Jaime Reyes Gonda, el Comité recuerda que había pedido al Gobierno que lo mantuviera informado del resultado del proceso judicial relativo al despido del dirigente sindical. A este respecto, el Comité toma nota de que, el Gobierno informa que la Cámara de Amparos y Antejuicios de la Corte Suprema de Justicia informó que el 19 de mayo de 2005, el Sr. Reyes Gonda planteó acción de amparo contra el Ministerio de Gobernación, el cual fue denegado el 7 de mayo de 2009, decisión que se encuentra ejecutoriada desde el 6 de agosto de 2009, ya que el Sr. Reyes Gonda no presentó recurso de apelación.*

674. *En cuanto al literal f) de las recomendaciones, el Comité recuerda que pidió al Gobierno que enviara sus observaciones en cuanto a los alegatos de SITRAMUNICH, según los cuales: 1) la municipalidad de Chiquimula despidió a varios trabajadores a pesar de la existencia de dos procesos judiciales sobre «conflicto colectivo de carácter económico y social» (emplazamiento para negociar) en trámite ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Chiquimula en los cuales el juez intimó a las partes a abstenerse de tomar represalias contra la otra parte y, señaló a la municipalidad, que a partir de ese momento, toda terminación de contrato de trabajo debía ser autorizada por el juez, y 2) la municipalidad también ha iniciado por vía judicial la solicitud de cancelación de contratos de trabajo de varios trabajadores, en particular, de los miembros del sindicato y condiciona el pago de los salarios de los trabajadores a que éstos renuncien o que firmen un contrato a término fijo, lo cual provocó que muchos trabajadores renunciaran a su afiliación sindical. El Comité toma nota de que, el Gobierno señala que, el 4 de marzo de 2009, en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Chiquimula se integró el Tribunal de Conciliación.*

675. *A este respecto, el Comité pide al Gobierno que se asegure que, mientras sesiona el Tribunal de Conciliación, no se produzcan en la municipalidad de Chiquimula nuevos despidos ni cancelaciones de contratos de los trabajadores ni se condicione el pago de los salarios a la renuncia de los trabajadores o a la firma de contratos a término fijo. El Comité pide asimismo al Gobierno que tome las medidas necesarias para el reintegro de aquellos trabajadores que fueron despedidos sin autorización del juez en incumplimiento de la decisión judicial de «emplazamiento para negociar» que prohíbe toda terminación de los contratos sin autorización judicial, con el pago de los salarios caídos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto así como de la decisión del Tribunal de Conciliación.*

Recomendaciones del Comité

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

a) en cuanto a los alegatos sobre el despido de 16 afiliados del Sindicato de Trabajadores de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra» y la promoción de acciones para despedir a todos los miembros del

comité ejecutivo del sindicato, en el marco de un proceso de reorganización por parte de la Ministra de Educación, el Comité urge una vez más al Gobierno a que informe si el despido afectó sólo a los trabajadores sindicalizados (dando cifras al respecto) o si el proceso de reorganización y consiguiente despido afectó también a los demás trabajadores de la institución concernida. El Comité pide asimismo al Gobierno que envíe una copia de la decisión de la Corte Constitucional que denegó el recurso de amparo incoado por el comité ejecutivo del sindicato;

b) en cuanto al conflicto económico-social en la municipalidad de Chinautla planteado ante la autoridad judicial, en el marco del cual se produjeron despidos de 14 afiliados al sindicato (que según el Gobierno se encontrarían trabajando todavía) y del dirigente sindical Sr. Marlon Vinicio Avalos, el Comité urge al Gobierno a que informe sin demora sobre el estado del conflicto colectivo existente en la municipalidad de Chinautla y si se ha negociado colectivamente, si se ha reintegrado a los seis trabajadores respecto de los cuales se ha dictado sentencia y que envíe información sobre la situación de los demás trabajadores despedidos, incluido el Sr. Marlon Vinicio Avalos, y

c) en cuanto a los alegatos de SITRAMUNICH relativos a que la municipalidad de Chiquimula ha despedido o ha solicitado la cancelación de contratos de trabajo a varios trabajadores (en particular, de los miembros del sindicato) y ha condicionado el pago de los salarios a la renuncia de los trabajadores, a pesar de la existencia de dos procesos judiciales sobre «conflicto colectivo de carácter económico y social» (emplazamiento para negociar) en virtud de los cuales toda terminación de contrato de trabajo debe ser autorizada por el juez, tomando nota de la designación de un Tribunal de Conciliación, el Comité pide al Gobierno que se asegure que mientras sesiona dicho Tribunal no se produzcan en la municipalidad de Chiquimula nuevos despidos ni cancelaciones de contratos de los trabajadores ni se condicione el pago de los salarios a la renuncia de los trabajadores o a la firma de contratos a término fijo. El Comité pide asimismo al Gobierno que tome las medidas necesarias para el reintegro de aquellos trabajadores que fueron despedidos sin autorización del juez en incumplimiento de la decisión judicial de «emplazamiento para negociar» que prohíbe toda terminación de los contratos sin autorización judicial, con el pago de los salarios caídos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto así como de la decisión del Tribunal de Conciliación.

CASO NÚM. 2508

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de la República Islámica del Irán presentada por
– la Confederación Sindical Internacional (CSI) y
– la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que las autoridades y el empleador cometieron varios y persistentes actos de represión contra el sindicato local de la empresa de autobuses, entre ellos: acoso a sindicalistas y militantes; ataques violentos durante la reunión de constitución del sindicato; dispersión violenta, en dos oportunidades, de la asamblea general del sindicato; arresto y detención de gran cantidad de miembros del sindicato en virtud de acusaciones falsas (perturbación del orden público, actividades sindicales ilegales); arresto y detención masivos de trabajadores (más de 1.000) por organizar una jornada de huelga. Las organizaciones querellantes también alegan el arresto y detención reiterados del Sr. Mansour Osanloo, presidente del comité ejecutivo del sindicato, así como los malos tratos que se le infligieron en prisión, y el arresto de varios otros miembros y dirigentes sindicales

677. El Comité examinó este caso en cuanto al fondo por última vez en su reunión de junio de 2009, en la que presentó un informe provisional aprobado por el Consejo de Administración en su 305.ª reunión [véase 354.º informe, párrafos 885-927].

678. El Gobierno envió observaciones parciales en una comunicación de 22 de mayo de 2010.

679. 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

680. En su examen anterior del caso, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 354.º informe, párrafo 927]:

a) al tiempo que toma nota con interés de que la propuesta de enmiendas al artículo 131 de la Ley Laboral parecería permitir el pluralismo sindical, tanto en el lugar de trabajo como en el ámbito nacional, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de

los avances que realice en la adopción de estas enmiendas y espera firmemente que la legislación se adecuará a los principios de la libertad sindical en muy breve plazo;

b) el Comité insta nuevamente al Gobierno a que despliegue todos los esfuerzos en forma urgente para permitir el pluralismo sindical, incluido el reconocimiento de hecho del SVATH hasta tanto no se promulguen las reformas;

c) el Comité pide al Gobierno que le proporcione un informe detallado de las conclusiones a las que arribe el Organismo de Inspección General del Estado (OSGE) y la Sede de la Dirección de Protección de los Derechos Humanos, no bien las formulen, respecto de los alegatos de hostigamiento en el lugar de trabajo que habrían tenido lugar durante el período de constitución del sindicato, de marzo a junio de 2005. Pide asimismo al Gobierno que, teniendo en cuenta la información revelada por la investigación, adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los empleados de la empresa están eficazmente protegidos contra cualquier tipo de discriminación relacionada con su afiliación sindical o sus actividades sindicales;

d) el Comité insta nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurarse de que los 13 sindicalistas que, de conformidad con los dictámenes de la Comisión de Solución de Conflictos de Teherán, han sido erróneamente despedidos — y los demás sindicalistas que aún no han sido reincorporados (sobre quienes se consideró que habían sido objeto de discriminación antisindical), sean plenamente reincorporados a sus antiguos puestos sin pérdida de salario. Por otra parte, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la causa relacionada con el Sr. Madadi, que el Tribunal en lo contencioso-administrativo remitió a una comisión de solución de conflictos análoga;

e) el Comité insta nuevamente al Gobierno a que, de manera inmediata, realice una investigación judicial exhaustiva e independiente sobre los ataques perpetrados en mayo y junio de 2005 contra las reuniones sindicales, a fin de aclarar los hechos, establecer responsabilidades, procesar y castigar a los responsables y evitar así la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución, y le facilite una copia de la sentencia judicial que se dicte en la causa iniciada por el sindicato a raíz de los ataques;

f) el Comité recuerda que ya había llegado a la conclusión de que la detención del Sr. Osanloo, del 22 de diciembre de 2005 al 9 de agosto de 2006, y el trato que recibió durante este período constituyen no sólo una injerencia en las actividades sindicales, sino también una grave violación de sus libertades cívicas, y observando la importancia que el Gobierno mismo le asigna a la rápida puesta en marcha de una investigación independiente, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que se realice sobre esta cuestión la debida investigación independiente de forma urgente;

g) el Comité al tiempo que toma nota de los esfuerzos que el Gobierno afirma estar realizando para liberar al Sr. Osanloo, debe una vez más urgir al Gobierno a que tome las medidas necesarias para asegurar su inmediata liberación y que se dejen sin efecto los cargos que subsisten. Respecto de los alegatos relativos a la falta de atención médica adecuada, el Comité pide al Gobierno que le facilite detalles completos del estado de salud actual del Sr. Osanloo;

h) el Comité insta nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar la inmediata liberación del Sr. Madadi y para que se realice una investigación independiente sobre los alegatos de malos tratos que se le habrían infligido durante su detención;

i) el Comité pide al Gobierno que lo informe de los progresos realizados en lo que atañe a la finalización del proyecto de código de conducta de recomendaciones prácticas relativo a la gestión y control de las protestas sindicales y del ámbito laboral y a su adopción, y le proporcione detalles completos sobre las cuestiones a las que se hace referencia en dicho texto, incluidas las normas, los reglamentos y los criterios que aparentemente varios ministerios deben formular y adoptar y que rigen tanto la realización de manifestaciones como la celebración de reuniones. El Comité urge al Gobierno a que reciba la asistencia técnica de la OIT en sus esfuerzos para finalizar el proyecto de código de conducta, así como en la formulación de las debidas normas y reglamentos a las que se hace referencia en el texto, para garantizar que las organizaciones de trabajadores puedan llevar adelante manifestaciones sin temor a ser arrestados, detenidos o procesados por las autoridades a

raíz de su participación en tales actividades de conformidad con los principios de la libertad sindical;

j) el Comité insta nuevamente al Gobierno a que asegure el retiro inmediato de las acusaciones contra las siguientes personas, a saber: Sres. Ata Babakhani, Naser Gholami, Abdolreza Tarazi, Golamreza Golam Hosseini, Gholamreza Mirzaee, Ali Zad Hosein, Hasan Karimi, Seyed Davoud Razavi, Yaghob Salimi, Ebrahim Noroozi Gohari, Homayoun Jaberi, Saeed Torabian, Abbas Najand Koodaki y Hayat Gheibi, y que si alguno de ellos aún está detenido, se ordene su inmediata liberación. Asimismo, el Comité pide una vez más al Gobierno que facilite copia de toda sentencia dictada respecto de estos trabajadores;

k) el Comité aprecia la aceptación de una misión de contactos directos y espera firmemente que dicha misión podrá visitar el país en breve y que podrá asistir al Gobierno en la obtención de importantes resultados en lo atinente a todas las graves cuestiones pendientes y, en especial, respecto del proyecto de legislación laboral y de los principios relacionados con las manifestaciones sindicales a los que hizo referencia el Gobierno, así como también respecto de los sindicalistas que aún permanecen detenidos;

l) el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre la gravedad de la situación en relación con el clima sindical en la República Islámica del Irán.

B. Respuesta parcial del Gobierno

681. En su comunicación de 22 de mayo de 2010, el Gobierno declara que, a fin de desarrollar el diálogo social y establecer bases para la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT, la autoridad máxima del Poder Judicial aceptó la solicitud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para que se tomaran las medidas necesarias para otorgar un perdón a Mansour Osanloo. El Gobierno añade que este acuerdo con el Poder Judicial constituye una parte de un esfuerzo más amplio para tratar las cuestiones planteadas en los casos pendientes ante el Comité contra el Gobierno de Irán y desarrollar relaciones de trabajo sólidas.

682. En su comunicación de 26 de mayo de 2010, el Gobierno declara que la Comisión de los Trabajadores del Consejo Nacional de Seguridad aprobó un Código de Prácticas para administrar y desarrollar las demostraciones sindicales. Dicho Código establece que el Consejo de Seguridad de cada provincia o ciudad dispondrá en cada caso sobre las medidas en caso de desorden, reuniones ilegales y disturbios y dispone el despliegue de las fuerzas disciplinarias para mantener la seguridad en los casos de reuniones y demostraciones de trabajadores permitidas, al tiempo que exige que las organizaciones de trabajadores y de empleadores notifiquen la realización de demostraciones con 21 días de anticipación. Por último, el Código establece que las autoridades pertinentes, junto con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, están listas para intercambiar experiencias y utilizar la formación de instituciones internacionales para el manejo de demostraciones sindicales.

C. Conclusiones del Comité

683. *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a actos de hostigamiento contra los miembros del sindicato de la Empresa de Autobuses Vahed de Teherán (SVATH), incluida la rebaja de categoría, traslados, y suspensiones sin pago de salario de los miembros del sindicato; actos de violencia contra sindicalistas; y numerosos casos de arresto y detención de dirigentes sindicales y afiliados.*

684. *En cuanto a Mansour Osanloo, presidente del SVATH, el Comité aprecia los esfuerzos realizados por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para obtener el perdón para el Sr. Osanloo. Al tiempo que toma nota de que la máxima autoridad del Poder Judicial aceptó la solicitud de dicho perdón formulada por el Ministro, el Comité espera firmemente que estas medidas permitirán la inmediata liberación del Sr. Osanloo de la prisión. Recordando además que, en sus conclusiones anteriores, el Comité había considerado que la detención*

del Sr. Osanloo desde el 22 de diciembre de 2005 al 9 de agosto de 2006 y el tratamiento recibido durante este período constituye no sólo una injerencia en las actividades sindicales sino una violación extremadamente grave de los derechos civiles, espera firmemente una vez más que el Gobierno garantice que se lleve a cabo la necesaria investigación independiente a este respecto con carácter de urgente. Además, y recordando los alegatos sobre la falta de atención médica adecuada, el Comité espera firmemente una vez más que el Gobierno envíe información sobre el estado actual de salud del Sr. Osanloo.

685. *En lo que respecta al Sr. Madadi, vicepresidente del SVATH, el Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya facilitado información alguna con respecto a las medidas adoptadas para garantizar su liberación inmediata. El Comité pide pues al Gobierno que indique si el Sr. Madadi aún continúa en prisión y, de ser así, que adopte las medidas necesarias para garantizar su inmediata liberación. Asimismo, pide al Gobierno que realice sin demora una investigación independiente sobre los alegatos de malos tratos que se le habrían infligido durante su detención. De manera más general, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar la seguridad de los Sres. Osanloo y Madadi y que se le mantenga informado de las medidas tomadas a este respecto.*

686. *El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya facilitado información con respecto a las acusaciones formuladas contra varios otros sindicalistas y urge nuevamente al Gobierno a que garantice el retiro inmediato de los cargos contra Ata Babakhani, Naser Gholami, Abdolreza Tarazi, Golamreza Golam Hosseini, Gholamreza Mirzaee, Ali Zad Hosein, Hasan Karimi, Seyed Davoud Razavi, Yaghob Salimi, Ebrahim Noroozi Gohari, Homayoun Jaberi, Saeed Torabian, Abbas Najand Koodaki y Hayat Gheibi y que, si alguno de ellos aún continúa detenido, se ordene su inmediata liberación. Asimismo, el Comité pide una vez más al Gobierno que facilite copia de toda sentencia dictada respecto de estos trabajadores.*

687. *En sus anteriores comentarios, la Comisión había tomado nota de las enmiendas propuestas al artículo 131 de la Ley del Trabajo, que parecería permitir el pluralismo sindical, tanto en el lugar de trabajo como en el ámbito nacional, y pidió al Gobierno que le mantuviese informado de los avances que realizase en la adopción de estas enmiendas. El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya proporcionado información sobre los avances realizados a este respecto. El Comité espera firmemente que se ponga en conformidad la legislación con los principios de libertad sindical en muy breve plazo y pide al Gobierno que envíe información detallada a este respecto. Además, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que realice el máximo de esfuerzos en forma urgente para que el pluralismo sindical, incluido el reconocimiento de hecho del SVATH hasta tanto no se promulguen las reformas, sean una realidad.*

688. *En lo que respecta a su recomendación anterior relativa al proyecto de Código sobre Prácticas relativas al manejo y control de protestas sindicales y laborales, el Comité toma nota del Código de Prácticas para el manejo y desarrollo de las demostraciones sindicales transmitido por el Gobierno. El Comité observa que dicho Código dispone que el Consejo de Seguridad de cada provincia o ciudad deberá disponer en cada caso sobre las medidas en caso de desorden, reuniones ilegales y disturbios y dispone el despliegue de fuerzas disciplinarias para mantener la seguridad en el caso de reuniones y demostraciones de trabajadores permitidas.*

689. *Observando que el Código establece que las autoridades pertinentes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales están listas para intercambiar experiencias y utilizar la formación de instituciones internacionales para el manejo de demostraciones sindicales, el Comité expresa la firme esperanza de que el Gobierno aceptará en un futuro muy próximo la asistencia técnica de la Oficina para garantizar que los principios del Código de Prácticas para manejar y desarrollar las demostraciones sindicales así como las reglas y*

reglamentos sobre demostraciones y reuniones garantizan los derechos de libertad sindical, incluyendo el derecho de las organizaciones de trabajadores a llevar a cabo demostraciones pacíficas sin temor a ser detenidos o procesados por las autoridades debido a su participación en dichas actividades.

690. *El Comité recuerda asimismo sus recomendaciones previas, que se reseñan a continuación, y pide al Gobierno que proporcione plena información respecto de su aplicación:*

— *El Comité pide al Gobierno que le proporcione un informe detallado de las conclusiones a las que arribe el Organismo de Inspección General del Estado (OSGE) y la Sede de la Dirección de Protección de los Derechos Humanos, no bien las formulen, respecto de los alegatos de hostigamiento en el lugar de trabajo que habrían tenido lugar durante el período de constitución del sindicato, de marzo a junio de 2005. El Comité pide asimismo al Gobierno que, teniendo en cuenta la información revelada por la investigación, adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los empleados de la empresa están eficazmente protegidos contra todo tipo de discriminación relacionada con su afiliación sindical o sus actividades sindicales.*

— *El Comité urge nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurarse de que los 13 sindicalistas que, de conformidad con los dictámenes de la Comisión de Solución de Conflictos de Teherán, han sido erróneamente despedidos — y los demás sindicalistas que aún no han sido reintegrados (sobre quienes se consideró que habían sido objeto de discriminación antisindical), sean plenamente reintegrados en sus antiguos puestos de trabajo, sin pérdida de salario.*

— *El Comité urge nuevamente al Gobierno a que, de manera inmediata, realice una investigación judicial exhaustiva e independiente sobre los ataques perpetrados en mayo y junio de 2005 contra las reuniones sindicales, a fin de aclarar los hechos, deslindar responsabilidades, procesar y castigar a los responsables y evitar así la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución al respecto, y le facilite una copia de la sentencia judicial que se dicte en la causa iniciada por el sindicato a raíz de los ataques.*

691. *Por último, el Comité tomando nota de que han transcurrido tres años desde su primer examen del presente caso, y advirtiendo además la seriedad de las cuestiones objeto de examen — particularmente los alegatos de graves violaciones a las libertades civiles de varios individuos — llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre la gravedad de la situación en relación con el clima sindical en la República Islámica del Irán.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité aprecia los esfuerzos realizados por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para obtener el perdón para el Sr. Mansour Osanloo, presidente del SVATH, y espera firmemente que estas medidas permitirán su inmediata liberación. Recordando además que, en sus conclusiones anteriores, el Comité había considerado que la detención del Sr. Osanloo desde el 22 de diciembre de 2005 al 9 de agosto de 2006 y el tratamiento recibido durante este período constituye no sólo una injerencia en las actividades sindicales sino una grave violación de los derechos civiles, pide una vez más al Gobierno que garantice que se lleve a cabo la necesaria

investigación independiente a este respecto con carácter de urgente. Además, y recordando los alegatos sobre la falta de atención médica adecuada, el Comité urge una vez más al Gobierno a que envíe información sobre el estado actual de salud del Sr. Osanloo;

b) el Comité pide al Gobierno que indique si el Sr. Madadi aún continúa en prisión y, de ser así, que adopte las medidas necesarias para garantizar su inmediata liberación. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que realice sin demora una investigación independiente sobre los alegatos de malos tratos que se le habrían infligido durante su detención. De manera más general, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar la seguridad de los Sres. Osanloo y Medadi y que se le mantenga informado de las medidas tomadas a este respecto;

c) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que garantice el inmediato retiro de los cargos contra Ata Babakhani, Naser Gholami, Abdolreza Tarazi, Golamreza Golam Hosseini, Gholamreza Mirzaee, Ali Zad Hosein, Hasan Karimi, Seyed Davoud Razavi, Yaghob Salimi, Ebrahim Noroozi Gohari, Homayoun Jaberi, Saeed Torabian, Abbas Najand Koodaki y Hayat Gheibi y que, si alguno de ellos aún continúa detenido, se ordene su inmediata liberación. Asimismo, el Comité pide una vez más al Gobierno que facilite copia de toda sentencia dictada respecto de estos trabajadores;

d) el Comité insiste firmemente en que la legislación se ponga en conformidad con los principios de la libertad sindical en muy breve plazo, en particular la legislación en materia de pluralismo sindical, y urge al Gobierno a que proporcione información detallada a este respecto. El Comité urge nuevamente al Gobierno a que realice todos los esfuerzos en forma urgente para permitir el pluralismo sindical, incluido el reconocimiento de hecho del SVATH hasta tanto no se promulguen las reformas legislativas;

e) el Comité pide al Gobierno que, con carácter de urgencia, reconozca plenamente el derecho de manifestación y de expresión como un corolario integrante de la libertad sindical. Expresa la firme esperanza de que el Gobierno aceptará en un futuro muy próximo la asistencia técnica de la Oficina para garantizar que los principios del Código de Prácticas para manejar y desarrollar las demostraciones sindicales así como las reglas y reglamentos sobre demostraciones y reuniones garantizan los derechos de libertad sindical, incluyendo el derecho de las organizaciones de trabajadores a llevar a cabo demostraciones pacíficas sin temor a ser detenidos o procesados por las autoridades debido a su participación en dichas actividades;

f) el Comité pide al Gobierno que le proporcione un informe detallado de las conclusiones que alcance el Organismo de Inspección General del Estado (OSGE) y la Sede de la Dirección de Protección de los Derechos Humanos, no bien las formulen, respecto de los alegatos de hostigamiento en el lugar de trabajo que habrían tenido lugar durante el período de constitución del sindicato, de marzo a junio de 2005. El Comité pide asimismo al Gobierno que, teniendo en cuenta la información revelada por la investigación, adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los empleados de la empresa

están eficazmente protegidos contra cualquier tipo de discriminación relacionada con su afiliación sindical o sus actividades sindicales;

g) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que los 13 sindicalistas que, de conformidad con los dictámenes de la Comisión de Solución de Conflictos de Teherán, han sido erróneamente despedidos — y los demás sindicalistas que aún no han sido reintegrados (sobre quienes se consideró que habían sido objeto de discriminación antisindical), sean reintegrados en sus anteriores puestos de trabajo sin pérdida de salario;

h) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que, de manera inmediata, tome medidas para que se realice una investigación judicial exhaustiva e independiente sobre los ataques perpetrados en mayo y junio de 2005 contra las reuniones sindicales, a fin de aclarar los hechos, deslindar responsabilidades, procesar y castigar a los responsables y evitar así la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución, y le facilite una copia de la sentencia judicial que se dicte en la causa iniciada por el sindicato a raíz de los ataques;

i) el Comité, tomando nota de que han transcurrido tres años desde su primer examen del presente caso, y advirtiendo además la seriedad de las cuestiones objeto de examen — particularmente los alegatos de graves violaciones a las libertades civiles de varios individuos — llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre la gravedad de la situación en relación con el clima sindical en la República Islámica del Irán, y

j) el Comité considera necesario señalar especialmente a la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

CASO NÚM. 2567

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

Queja contra el Gobierno de la República Islámica del Irán presentada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Alegatos: la organización querellante alega la injerencia del Gobierno en las elecciones de la Confederación de Asociaciones de Empleadores (ICEA), la posterior disolución de la ICEA por la autoridad administrativa y el respaldo oficial a una nueva confederación paralela de empleadores

693. El Comité examinó este caso por última vez en cuanto al fondo en su reunión de junio de 2009, en la que presentó un informe provisional aprobado por el Consejo de Administración en su 305.ª reunión [véase 354.º informe, párrafos 928-950].

694. La organización querellante envió informaciones adicionales en apoyo a su queja por comunicación de 4 de marzo de 2010.

695. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 21 de abril de 2010.

696. 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

697. En su examen anterior del caso, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 354.º informe, párrafo 950]:

a) el Comité urge al Gobierno una vez más a que se abstenga de interferir en el derecho de las organizaciones de empleadores a elegir a sus representantes con plena libertad y a que adopte las medidas necesarias para modificar la legislación vigente, incluida la Ley del Trabajo y las Normas y Procedimientos del Consejo de Ministros sobre la Organización, Funciones, Alcance y Obligaciones de los Sindicatos, a fin de garantizar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan ejercer plenamente su derecho a elegir a sus representantes libremente y sin injerencia de las autoridades públicas;

b) el Comité espera que el Gobierno continúe absteniéndose de todo acto de favoritismo o de realizarlos en el futuro y le insta, una vez más, a que remedie la discriminación pasada debida al favoritismo que ha demostrado hacia la ICE;

c) el Comité pide una vez más al Gobierno que tome medidas con carácter de urgencia para modificar la Ley del Trabajo a fin de garantizar no sólo los derechos de la libertad sindical de todos los trabajadores, sino también de todos los empleadores y, en particular, el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir más de una organización, ya sea a nivel empresarial, sectorial o nacional en conformidad con la libertad de asociación y para que esto se haga de manera que no implique perjuicio a los derechos de que disfrutaba anteriormente la ICEA. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que transmita una copia de cualquier modificación propuesta sobre el particular y espera firmemente que la legislación sea puesta en conformidad con los principios de libertad sindical en un futuro muy próximo;

d) recordando que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última, el Comité, una vez más, expresa la firme esperanza de que la apelación, tal como solicita la ICEA, sea examinada por la Corte de Justicia Administrativa — rama de decisión final en un futuro muy próximo, y que esta última tenga plenamente en cuenta todas las conclusiones del Comité, incluidas las expuestas en su examen anterior del presente caso. El Comité, de nuevo, pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución a este respecto y que envíe una copia de la decisión final tan pronto como sea adoptada;

e) el Comité insta una vez más al Gobierno a que, en espera de la decisión final de la Corte de Justicia Administrativa, adopte de forma inmediata las medidas necesarias para registrar y reconocer a la ICEA como constituida en su asamblea general de 5 de marzo de 2007 y para asegurarse de que pueda ejercer sus actividades sin trabas. El Comité también insta al Gobierno a que adopte una posición de no injerencia y neutralidad en la libertad de asociación que deben tener los empleadores respecto de su afiliación a la ICEA y que se abstenga de toda preferencia o favoritismo por otras organizaciones. El Comité pide al Gobierno, de nuevo, que le mantenga informado sobre las medidas adoptadas a este respecto;

f) el Comité aprecia que el Gobierno acepte una misión y espera firmemente que la misión pueda visitar el país en breve y que ésta esté en condiciones de asistir al Gobierno para lograr resultados significativos con respecto a todas las graves cuestiones pendientes y, en particular, en la redacción de una legislación laboral y de principios relativos a los

derechos de la libertad sindical y a la libertad de asociación de las organizaciones de empleadores y de no injerencia, y

g) el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre la gravedad de la situación en lo que respecta al clima sindical en la República Islámica del Irán.

B. Nuevos alegatos de la organización querellante

698. La organización querellante adjunta a su comunicación de 4 de marzo de 2010 una copia traducida de un fallo, dictado el 29 de noviembre de 2009, por la División 86 del Tribunal Público de Teherán de la Administración de Justicia de la República Islámica del Irán. El fallo tiene relación con el recurso de apelación presentado por la Confederación de Asociaciones de Empleadores del Irán (ICEA) contra la sentencia dictada el 2 de marzo de 2008 por la Corte de Justicia Administrativa — rama de apelaciones, que determinó que la ICEA había quedado disuelta en virtud del artículo 42 de los estatutos de la asociación. En dicho fallo, el Tribunal Público llegó a la conclusión de que el registro de la Confederación de Empresarios del Irán (ICE) y el hecho de que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales le asignase el número de registro de la ICEA no se ajustaban a las leyes y reglamentos pertinentes. Asimismo, entre otras cosas, declaró nulos y sin valor tanto el estatus de la ICE como las medidas adoptadas para su registro.

C. Respuesta del Gobierno

699. En su comunicación de 21 de abril de 2010, el Gobierno señala que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales celebró una serie de provechosas reuniones, con la participación de todas las asociaciones de empleadores del país, en las que los secretarios generales de las dos confederaciones de empleadores del Irán y los miembros de sus juntas directivas abordaron de manera constructiva sus puntos de vista divergentes en lo que respecta al establecimiento de una única confederación de empleadores y sobre la composición completa de la delegación de empleadores que asistirá a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), y llegaron a un acuerdo sobre esas cuestiones. El Gobierno añade que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desempeñó un papel determinante a la hora de dar forma al acuerdo que firmaron los secretarios generales de la ICEA y la ICE. El Gobierno adjunta a su respuesta una versión traducida del acuerdo alcanzado entre las dos confederaciones de empleadores. El acuerdo estipula que: 1) cada una de las confederaciones de empleadores designará a tres miembros de la delegación de los empleadores que asistirá la CIT, y el principal delegado de los empleadores será nombrado entre esas seis personas, y 2) las dos confederaciones de empleadores deberán entablar negociaciones, con la participación de todas las asociaciones de empleadores del país, para alcanzar un acuerdo sobre el establecimiento de una única confederación de empleadores.

D. Conclusiones del Comité

700. *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a alegatos de injerencia del Gobierno en las elecciones de la ICEA, la posterior disolución de la ICEA por la autoridad administrativa y el respaldo oficial a una nueva confederación paralela de empleadores, la ICE.*

701. *El Comité recuerda que en su examen anterior del caso se refirió a la sentencia de 2 de marzo de 2008 de la Corte de Justicia Administrativa — rama de apelaciones, que determinó que la ICEA había quedado disuelta en virtud del artículo 42 de los estatutos de la asociación. Lamentando profundamente tener que tomar nota de que, por entonces, la Corte de Justicia Administrativa aún estaba examinando el recurso de apelación de la ICEA en relación con esa decisión, el Comité manifestó que esperaba que, a petición de la ICEA,*

la apelación sería examinada por la Corte de Justicia Administrativa — rama de decisión final, en un futuro próximo y que esta última tendría plenamente en cuenta todas las conclusiones del Comité en relación con este caso, incluidas las expuestas en el examen anterior [véase 350.º informe, párrafos 1153-1165].

702. *A este respecto, el Comité aprecia el fallo dictado el 29 de noviembre de 2009 por la División 86 del Tribunal Público de Teherán de la Administración de Justicia de la República Islámica del Irán, en relación con el recurso de apelación presentado por la ICEA. El Comité toma nota de que en ese fallo el Tribunal Público llegó a la conclusión de que el registro de la ICE y el hecho de que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales le asignase el número de registro de la ICEA no se ajustaban a las leyes y reglamentos pertinentes. Asimismo, entre otras cosas, declaró nulos y sin valor tanto el estatus de la ICE como las medidas adoptadas para su registro.*

703. *Asimismo, el Comité toma nota de que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales realizó consultas con la ICEA y la ICE en relación con la delegación que asistirá a la CIT, lo que dio lugar a un acuerdo en el que, según el Gobierno, se estipula que cada una de las dos confederaciones tiene que designar a tres personas que formarán parte de la delegación de los empleadores que asistirá a las reuniones de la CIT y que entre estos delegados se elegirá al representante principal de la delegación. Además, toma nota de que se señala que el acuerdo incluye el compromiso de la ICEA y la ICE de negociar, con la participación de todas las asociaciones de empleadores del país, un acuerdo sobre el establecimiento de una sola confederación de empleadores.*

704. *El Comité quiere recordar que la fusión en una sola organización de empleadores debe ser el resultado de la libre elección de los miembros interesados y que no debería ser la consecuencia de ninguna presión o injerencia de las autoridades públicas en el marco de un sistema de monopolio de las relaciones laborales. A este respecto recuerda las recomendaciones que realizó anteriormente tanto en lo que concierne a la importancia de que el Gobierno adopte una posición de no injerencia y neutralidad en cuanto a la libertad de asociación que deben tener los empleadores respecto de su afiliación a la ICEA como respecto a la necesidad de modificar la Ley del Trabajo a fin de garantizar el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir más de una organización, ya sea a nivel empresarial, sectorial o nacional. El Comité pide nuevamente al Gobierno que de manera urgente tome medidas para que se modifique la Ley del Trabajo a este respecto, y que esto se realice en una manera que no perjudique a la ICEA o los derechos sindicales de sus miembros o de miembros potenciales.*

705. *Teniendo en cuenta la sentencia del Tribunal Público de Teherán y dado que han pasado tres años desde el primer examen del caso, el Comité expresa la firme esperanza de que el Gobierno registre y reconozca de inmediato a la ICEA tal como se constituyó en seguimiento a su Asamblea General el 5 de marzo de 2007 y que se asegure de que pueda llevar a cabo sus actividades sin trabas hasta el momento en que sus afiliados, de conformidad con sus estatutos, realicen elecciones o tomen otras decisiones en relación con su estructura. El Comité espera firmemente que el Gobierno adopte una posición de no injerencia y neutralidad en relación con el ejercicio de la libertad de asociación de los empleadores y en este caso en particular, en lo que respecta al derecho de la ICEA de llevar a cabo sus actividades, libre de prejuicios y actos de favoritismo. El Comité espera firmemente también que el Gobierno remediará todo efecto pendiente de pasados actos de discriminación que hayan surgido como consecuencia de su favoritismo hacia la ICE.*

706. *Por último, el Comité urge al Gobierno a que se tomen medidas para modificar la Ley del Trabajo y las Normas y Procedimientos del Consejo de Ministros sobre la Organización, Funciones, Alcance y Obligaciones de los Sindicatos, a fin de garantizar que los empleadores y trabajadores puedan ejercer plenamente su derecho a elegir la organización que quieran*

que los represente y para que estas organizaciones puedan ejercer plenamente su derecho a elegir a sus representantes libremente y sin injerencia de las autoridades públicas. El Comité pide al Gobierno que transmita una copia de cualquier modificación adicional propuesta en relación con la legislación y espera firmemente que, en un futuro próximo, esta legislación se armonice con los principios de la libertad sindical.

707. *Recordando la aceptación por parte del Gobierno de una misión relacionada con los principales casos sobre libertad sindical, el Comité espera firmemente que esta misión visitará el país próximamente y podrá entrevistarse con todas las partes interesadas, de manera que permita una amplia investigación y diálogo sobre todas las materias relativas a la Libertad Sindical, incluidos los examinados en este caso.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité pide nuevamente al Gobierno que de manera urgente tome medidas para que se modifique la Ley del Trabajo de manera que garantice una protección contra la injerencia del Gobierno en el ejercicio del derecho de asociación de los empleadores y en lo que respecta a la necesidad de garantizar el derecho de todos los trabajadores y los empleadores de constituir más de una organización a nivel de empresa, sector o a nivel nacional y que esto se realice en una manera que no perjudique a la ICE o los derechos sindicales de sus miembros o de miembros potenciales;

b) teniendo en cuenta la sentencia del Tribunal Público de Teherán y dado que han pasado tres años desde el primer examen del caso, el Comité expresa la firme esperanza de que el Gobierno registre y reconozca de inmediato a la ICEA tal como se constituyó en seguimiento a su Asamblea General el 5 de marzo de 2007 y que se asegure de que pueda llevar a cabo sus actividades sin trabas hasta el momento en que sus afiliados, de conformidad con sus estatutos, realicen elecciones o tomen otras decisiones en relación con su estructura. El Comité espera firmemente que el Gobierno adopte una posición de no injerencia y neutralidad en relación con el ejercicio de la libertad de asociación de los empleadores y en este caso en particular, en lo que respecta al derecho de la ICEA de llevar a cabo sus actividades, libre de prejuicios y actos de favoritismo. El Comité espera firmemente también que el Gobierno remediará todo efecto pendiente de pasados actos de discriminación que hayan surgido como consecuencia de su favoritismo hacia la ICE;

c) de manera más general, el Comité urge al Gobierno a que se tomen medidas para modificar la Ley del Trabajo y las Normas y Procedimientos del Consejo de Ministros sobre la Organización, Funciones, Alcance y Obligaciones de los Sindicatos, a fin de garantizar que los empleadores y trabajadores puedan ejercer plenamente su derecho a elegir la organización que quieran que los represente y para que estas organizaciones puedan ejercer plenamente su derecho a elegir a sus representantes libremente y sin injerencia de las autoridades públicas. Solicita al Gobierno que transmita una copia de cualquier modificación adicional propuesta a este respecto y espera firmemente que, en un futuro muy próximo, la legislación se armonice con los principios de la libertad sindical;

d) recordando la aceptación por parte del Gobierno de una misión relacionada con los principales casos sobre libertad sindical, el Comité espera firmemente que esta misión visitará el país próximamente y podrá entrevistarse con todas las partes interesadas, de manera que permita una amplia investigación y diálogo sobre todas las materias relativas a la Libertad Sindical, incluidos los examinados en este caso, y

e) el Comité considera necesario señalar especialmente a la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

CASOS NÚMS. 2177 Y 2183

INFORME PROVISIONAL

Quejas contra el Gobierno del Japón presentadas por
– la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) y
– la Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que la próxima reforma de la legislación de la administración pública, desarrollada sin la procedente consulta con las organizaciones de trabajadores, endurece todavía más la legislación de la administración pública vigente y mantiene las restricciones de los derechos sindicales básicos de los empleados públicos, sin compensación adecuada

709. El Comité examinó estos casos en sus reuniones de noviembre de 2002, junio de 2003, marzo de 2006, junio de 2008 y junio de 2009, en cuyas ocasiones presentó informes provisionales, que el Consejo de Administración aprobó en sus 285.ª, 287.ª, 295.ª, 302.ª y 305.ª reuniones [véanse informes 329.º, párrafos 567 a 652; 331.er, párrafos 516 a 558; 340.º, párrafos 925 a 999; 350.º, párrafos 1167 a 1221, y 354.º, párrafos 951 a 992].

710. La Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) (caso núm. 2177) presentó información adicional por comunicación de 13 de enero de 2010.

711. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 15 de abril de 2010.

712. Japón ratificó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

713. En su reunión de junio de 2009, el Comité formuló las siguientes recomendaciones:

a) tomando nota con preocupación del alegato según el cual al parecer ya se han presentado unilateralmente algunas propuestas de reevaluación del sistema salarial de la

administración pública, antes de resolverse la cuestión de los derechos fundamentales en la administración pública y de preverse garantías compensatorias adecuadas, el Comité expresa la esperanza de que el Gobierno entable consultas plenas y sinceras con todas las organizaciones de trabajadores interesadas con miras a la determinación de condiciones mutuamente aceptables con respecto al procedimiento de reevaluación del sistema salarial de la administración pública y teniendo presente la necesidad de garantizar mecanismos compensatorios;

b) si bien acoge con agrado que se hayan celebrado discusiones tripartitas institucionalizadas en relación con la Comisión de Revisión del Sistema de Relaciones Laborales (en adelante, Comisión de Revisión) y la constitución del Consejo Consultivo independiente, el Comité reitera firmemente su recomendación anterior en el sentido de que el Gobierno siga adoptando medidas para garantizar la promoción de un diálogo social pleno con el fin de tratar eficazmente y sin demora las medidas necesarias para aplicar los principios de libertad sindical consagrados en los Convenios núms. 87 y 98, que han sido ratificados por el Japón, en particular respecto de:

i) el reconocimiento de los derechos laborales fundamentales de los funcionarios públicos;

ii) el reconocimiento del derecho de sindicación del personal de lucha contra incendios y del personal de establecimientos penitenciarios;

iii) la garantía de que los empleados públicos que no ejercen actividades propias de la administración del Estado tengan derecho a negociar colectivamente y concertar convenios colectivos, y que aquellos empleados cuyos derechos de negociación colectiva podrían restringirse por motivos legítimos, se beneficien de procedimientos compensatorios adecuados;

iv) la garantía de que los empleados públicos que no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado puedan disfrutar del derecho de huelga, de conformidad con los principios de libertad sindical, y que no se imponga a los afiliados y dirigentes sindicales que ejercen legítimamente ese derecho severas sanciones civiles o penales, y

v) el alcance de los asuntos negociables colectivamente en la administración pública.

El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación sobre todas las cuestiones arriba mencionadas;

c) el Comité espera firmemente que el Gobierno tome en consideración la necesidad de conceder un trato equitativo a todas las organizaciones representativas, con miras a restablecer la confianza de todos los trabajadores en la equidad de la composición de los consejos que ejercen funciones sumamente importantes desde el punto de vista de las relaciones laborales a la hora de considerar a la admisión de miembros adicionales en la Comisión de Revisión. Pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

d) el Comité recuerda una vez más al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, si así lo desea, y

e) el Comité llama a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso.

B. Información adicional de la organización querellante

714. En su comunicación de 13 de enero de 2010, JTUC-RENGO declara que se celebró una reunión el 16 de octubre de 2009 entre el Sr. Ulf Edström, portavoz del Grupo de los Trabajadores en el Comité de Libertad Sindical de la OIT, y el Ministro de la Reforma de la Administración Pública. En dicha reunión, el Ministro afirmó que el Gobierno restablecería los derechos laborales fundamentales de los empleados públicos de conformidad con el manifiesto del partido democrático gobernante del Japón (DPJ). En respuesta a la solicitud del Sr. Edström de que se comunicara lo antes posible al Comité la política pertinente del nuevo Gobierno (sobre el restablecimiento de los derechos laborales fundamentales en la administración pública), se informó que el Ministro había indicado

que la fecha y el contenido del informe se establecerían en coordinación con los ministerios competentes; añadió que, en su opinión, el hecho de que el país se hubiese desviado de la norma mundial durante más de 40 años no era para enorgullecerse y que realmente desearía recuperar el atraso.

715. En lo que respecta al derecho de sindicación del personal de extinción de incendios, la organización querellante indica que en una conferencia ordinaria de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Prefecturas y Municipios del Japón (JICHIRO) celebrada el 28 de octubre de 2009, el Ministro del Interior y Comunicaciones declaró que no se podía seguir ignorando la situación que la OIT había recomendado, en repetidas ocasiones, que se corrigiese, y señaló que se habían dado instrucciones para abordar la cuestión a fin de que se aplicaran estas recomendaciones. El Ministro reconoció que todavía no se había resuelto de qué manera se reconocería el derecho de sindicación al personal de extinción de incendios, pero añadió que era importante avanzar positivamente escuchando las opiniones de las partes interesadas y al mismo tiempo obtener una mejor comprensión de la población. La organización querellante considera que las declaraciones del Ministro reflejan un mayor compromiso por parte del Gobierno en relación con este asunto.

716. Como resultado de la declaración del Ministro, está previsto que se constituya un grupo de trabajo en el seno del Ministerio para examinar el reconocimiento del derecho de sindicación al servicio de lucha contra incendios cuyas labores comenzarían en enero de 2010. El grupo de trabajo, integrado por representantes del Consejo Nacional de Bomberos y Trabajadores de Ambulancias del Japón (ZENSHOKYO), de JICHIRO y de la organización querellante, deberá presentar un informe entre agosto y septiembre de 2010; en este sentido, la organización querellante declara que la cuestión debería inscribirse en el marco de la reforma relativa a los derechos laborales fundamentales de los empleados públicos en su conjunto.

717. La organización querellante indica que, en una discusión oficiosa celebrada después de una reunión de Gabinete el 15 de diciembre de 2009, el Primer Ministro formuló observaciones sobre el establecimiento de un sistema de elaboración de políticas basado en el liderazgo político y en virtud del cual se retirarían competencias a los burócratas. En particular, dio instrucciones para que se iniciasen sin más tardar discusiones sobre «la reforma del sistema de la administración pública» para lo cual se debería: 1) conceder personalidad jurídica a la Unidad de Políticas Nacionales y a la Unidad de Revitalización del Gobierno dentro de la estructura gubernamental; 2) aumentar el número de viceministros y subsecretarios parlamentarios en cada ministerio y crear cargos políticos que los miembros de la Dieta puedan ostentar simultáneamente; 3) establecer una Oficina de Asuntos de Personal Adscrita al Gabinete a fin de unificar la gestión de los asuntos de personal de los altos funcionarios para que quede exclusivamente bajo el control del Gabinete, y 4) proceder sin demora a organizar discusiones sobre «la nueva reforma del sistema de administración pública», por ejemplo en relación con la revisión de los derechos laborales fundamentales de los empleados públicos y promover un entorno en el que los empleados públicos puedan estar empleados y desempeñar sus funciones oficiales hasta la edad oficial de jubilación. Asimismo, dio instrucciones para presentar en la reunión ordinaria de la Dieta en 2010 un proyecto de ley con miras al establecimiento de un procedimiento pertinente para la adopción de decisiones basado en el liderazgo político y un proyecto de ley para la reforma del sistema de administración pública, incluido el establecimiento de la Oficina de Asuntos de Personal Adscrita al Gabinete. Según la organización querellante, el Primer Ministro no presentó lamentablemente información específica en relación con el calendario y el contenido de las reformas relativas a los derechos laborales fundamentales en la administración pública.

718. La organización querellante indica que, el 15 de diciembre de 2009, la Comisión de Revisión presentó un informe relativo a la promoción de un sistema autónomo de relaciones laborales al Ministro de la Reforma de la Administración Pública. La organización querellante indica que el informe plantea la necesidad de formular disposiciones institucionales basadas en la premisa de que se debe reconocer a los empleados públicos el derecho de concertar acuerdos. Sin embargo, el informe no presenta ninguna conclusión con respecto al establecimiento del sistema autónomo de relaciones laborales en su conjunto. En el informe se mencionan simplemente algunos «casos modelo alternativos» y se enumeran como modelos específicos los siguientes: 1) un modelo similar a una estructura existente en el marco de la legislación laboral que se aplica al sector privado y concede más importancia a los acuerdos entre los trabajadores y la dirección; 2) un modelo que respeta los acuerdos laborales basados en los principios básicos del sistema de la administración pública vigente, y 3) un modelo que se centra en la participación de la Dieta y las funciones peculiares de los empleados públicos. Según la organización querellante, la Comisión de Revisión indicó que no pensaba recomendar ninguno de los tres modelos concretos, y que no excluiría otras alternativas; por consiguiente, sería el Gobierno quien decidiría del futuro sistema. Por último, la organización querellante declara que el Gobierno todavía no ha expresado su compromiso de aplicar las recomendaciones formuladas en el caso núm. 2177.

C. Respuesta del Gobierno

719. En su comunicación de fecha 15 de abril de 2010, el Gobierno declara que, como resultado de las elecciones de la Cámara de Representantes celebradas el 30 de agosto de 2009, asumió el poder un nuevo Gobierno, integrado principalmente por miembros del DPJ, que prometió una amplia reforma del sistema de la administración pública nacional, incluido el restablecimiento de los derechos laborales fundamentales, en la plataforma de su campaña electoral. El Sr. Yoshito Sengoku fue designado Ministro de la Reforma de la Administración Pública. Para cumplir sus promesas, el nuevo Gobierno deberá avanzar lo suficiente en el examen de los derechos fundamentales del trabajo de los empleados del sector público y en las amplias reformas del sector público nacional.

720. El Gobierno declara que el Ministro de la Reforma de la Administración Pública recibió un informe, titulado «Hacia la aplicación de medidas para un sistema de relaciones laborales autónomo», de la Comisión de Revisión el 15 de diciembre de 2009. El informe constituye una compilación de las conclusiones del estudio de sistemas en los que se reconoce a los empleados públicos del sector no operativo el derecho a celebrar convenios colectivos, y tiene por objetivo proporcionar orientaciones útiles al Gobierno en su consideración de un nuevo sistema de administración pública. El Gobierno adjunta en anexo una síntesis de los capítulos del informe de la Comisión de Revisión.

721. El 19 de febrero de 2010, el Gobierno presentó a la Dieta el «proyecto de enmienda de la Ley de Empleados de la Administración Pública Nacional», que prevé el establecimiento de un órgano de control para los asuntos de personal de los empleados ejecutivos del servicio público a fin de reforzar la función del Gabinete con respecto a la gestión del personal, así como la creación de una Oficina de Asuntos de Personal Adscrita al Gabinete en el seno de la Secretaría del Gabinete para que desempeñe tales funciones. En relación con los derechos laborales, la disposición complementaria del proyecto de enmienda prevé que el Gobierno debería establecer un órgano provisto de las facultades y funciones necesarias para aplicar un sistema de relaciones laborales transparente y autónomo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley de Reforma de la Administración Pública. Desde ese punto de vista, el Gobierno debería examinar qué funciones deberían desempeñar la Oficina de Asuntos de Personal Adscrito al Gabinete u otros órganos administrativos competentes y debería adoptar las medidas legislativas necesarias sobre la base de estas conclusiones, aclarando así sus intensiones de establecer un órgano provisto

de las facultades y funciones necesarias para aplicar un sistema de relaciones laborales autónomo. En el proceso de elaboración del proyecto de enmienda, el Gobierno mantuvo discusiones con JTUC-RENGO y con el Consejo de Enlace del Sector Público de la RENGO (RENGO-PSLC) en distintos niveles; también se mantuvieron discusiones con la Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN) y el Sindicato Nacional de Empleados Públicos (KOKKORORENN).

722. En cuanto al derecho de sindicación del personal de extinción de incendios, el Gobierno indica que, con arreglo a las instrucciones del Ministro del Interior y Comunicaciones, se constituyó una comisión sobre el derecho de sindicación dentro del Ministerio del Interior y Comunicaciones. Teniendo en cuenta las opiniones de todas las partes interesadas, la comisión examinará el derecho de sindicación del personal de extinción de incendios con miras a que se respeten los derechos laborales fundamentales y se garantice al mismo tiempo la fiabilidad y seguridad para la población. La comisión proseguirá las discusiones, realizará visitas a parques de bomberos, organizará audiencias con las organizaciones pertinentes, y compilará sus conclusiones en el tercer trimestre de 2010. El Gobierno adjunta en anexo una lista de los miembros de la comisión, integrada por el Viceministro del Interior y Comunicaciones, que ejerce las funciones de presidente y otras 12 personas, entre las que se encuentran cuatro académicos, dos periodistas y tres representantes de los trabajadores (el secretario general de JICHIRO, el director general de la ZENSHOKYO, y el director del departamento de planificación general de JTUC-RENGO).

723. El Gobierno afirma que la Ley de Reforma de la Administración Pública prevé que las medidas legislativas se han de adoptar en un plazo aproximado de tres años después de la entrada en vigor de la ley (hacia junio de 2011), excepto en lo que respecta a las cuestiones relativas a la Oficina de Asuntos de Personal Adscrita al Gabinete. El Gobierno acelerará su examen relativo al reconocimiento de sus derechos laborales básicos, y hará cuanto esté en sus manos para presentar el proyecto de ley pertinente lo antes posible. El Gobierno sostiene que ha hecho todo lo posible por mantener discusiones constructivas y lograr una reforma de la administración pública satisfactoria, partiendo de la idea fundamental de que son necesarios los intercambios de opinión francos y la coordinación con las organizaciones pertinentes; se seguirá aplicando este enfoque. El Gobierno también seguirá remitiéndose a las recomendaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT y presentará información pertinente y oportuna sobre la situación. Por último, el Gobierno solicita a la OIT que comprenda la situación actual, y que confíe en la sinceridad de los esfuerzos que está desplegando al respecto.

D. Conclusiones del Comité

724. *El Comité recuerda que estos casos, presentados por primera vez en marzo de 2002, se refieren a la actual reforma de la administración pública en Japón.*

725. *El Comité toma nota de que, según la comunicación presentada el 19 de febrero de 2010, el Gobierno sometió a la Dieta el «proyecto de enmienda de la Ley de Empleados de la Administración Pública Nacional, que prevé el establecimiento de un órgano de control central para los asuntos de personal de los empleados ejecutivos del servicio público a fin de reforzar la función del Gabinete con respecto a la gestión del personal, así como la creación de una Oficina de Asuntos de Personal Adscrita al Gabinete en el seno de la Secretaría del Gabinete para que desempeñe tales funciones. El Gobierno sostiene que el proceso de formulación del proyecto de enmienda entrañó discusiones con diversos sindicatos, entre ellos JTUC-RENGO, RENGO-PSLC, ZENROREN y KOKKORORENN, y que, en lo que atañe al reconocimiento de los derechos laborales en la administración pública, la disposición complementaria del proyecto de enmienda prevé que el Gobierno debería establecer un órgano provisto de las facultades y funciones necesarias para aplicar un sistema de relaciones laborales autónomo y transparente con arreglo a lo*

dispuesto en el artículo 12 de la Ley de Reforma de la Administración Pública. En este sentido, el Comité toma nota además de que, según JTUC-RENGO, no se ha presentado ninguna información específica en relación con el calendario y el contenido de las reformas relativas a los derechos laborales fundamentales en la administración pública.

726. *El Comité toma nota también de que, el 15 de diciembre de 2009, la Comisión de Revisión publicó un informe titulado «Hacia la adopción de medidas para un sistema de relaciones laborales autónomo», que compila las conclusiones del estudio de sistemas en los que se reconoce a los empleados de los servicios públicos del sector no operativo el derecho a celebrar convenios colectivos, a fin de proporcionar orientaciones al Gobierno en su consideración de un nuevo sistema de administración pública. JTUC-RENGO indica que el informe plantea la necesidad de formular disposiciones institucionales basadas en la premisa de que se debe reconocer a los empleados públicos el derecho de concertar acuerdos, pero que no presenta ninguna conclusión en relación con el establecimiento del sistema autónomo de relaciones laborales en su conjunto. Según JTUC-RENGO, en el informe se presentan simplemente algunos «casos modelo alternativos» y se enumeran como modelos específicos los siguientes: 1) un modelo similar a una estructura existente en el marco de la ley laboral que se aplica al sector privado y concede más importancia a los acuerdos entre los trabajadores y la dirección; 2) un modelo que respeta los acuerdos laborales basados en los principios básicos del sistema de la administración pública vigente, y 3) un modelo que se centra en la participación de la Dieta y en las funciones peculiares de los empleados públicos.*

727. *En relación con los bomberos, el Comité toma nota de que se constituyó una comisión, en el seno del Ministerio del Interior y Comunicaciones, para examinar el derecho de sindicación del personal de extinción de incendios con miras a que se respeten los derechos laborales básicos y se garantice al mismo tiempo la fiabilidad y seguridad para la población. La comisión que está integrada por representantes de JTUC-RENGO y de ZENSHOKYO entre otros, proseguirá las discusiones, realizará visitas a cuarteles de bomberos, organizará audiencias con las organizaciones pertinentes, y compilará sus conclusiones en el tercer trimestre de 2010. El Comité toma nota además de que, según JTUC-RENGO, las declaraciones formuladas por el Ministro del Interior y Comunicaciones en una conferencia de JICHIRO celebrada en octubre de 2009 reflejan un mayor compromiso por parte del Gobierno con respecto al derecho de sindicación de los bomberos.*

728. *El Comité toma nota de los acontecimientos descritos y aprecia con interés las discusiones tripartitas institucionalizadas que se han celebrado y confía en que se seguirán celebrando con el mismo espíritu de diálogo social y en el contexto del proceso de reforma en curso, en particular en lo que respecta a la formulación del proyecto de enmienda de la Ley de Empleados de la Administración Pública Nacional y el comité establecido en el seno del Ministerio del Interior y Comunicaciones para examinar la cuestión del derecho de sindicación de los bomberos. El Comité toma nota además de que el Gobierno sostiene haber hecho todo lo posible por mantener discusiones constructivas, partiendo de la idea de que son necesarios los intercambios de opinión sinceros y la coordinación con las organizaciones pertinentes, y de que seguirá remitiéndose a las recomendaciones del Comité en el contexto de la reforma en curso de la administración pública. Sin embargo, tomando nota también del alegato de JTUC-RENGO de que el Gobierno todavía no ha proporcionado información concreta sobre el calendario y el contenido de las reformas relativas a los derechos laborales fundamentales en la administración pública, el Comité vuelve a reiterar firmemente su recomendación anterior de que el Gobierno siga adoptando medidas para garantizar la promoción de un diálogo social pleno con el fin de tratar eficazmente y sin demora las medidas necesarias para aplicar los principios de libertad sindical consagrados en los Convenios núms. 87 y 98, que han sido ratificados por el Japón, en particular en lo que respecta a lo siguiente: i) el reconocimiento de los*

derechos laborales fundamentales de los funcionarios públicos; ii) el reconocimiento del derecho de sindicación del personal de lucha contra incendios y del personal de establecimientos penitenciarios; iii) la garantía de que los empleados públicos que no ejercen actividades propias de la administración del Estado tengan derecho a negociar colectivamente y concertar convenios colectivos, y que aquellos empleados cuyos derechos de negociación colectiva podrían restringirse por motivos legítimos, se beneficien de procedimientos compensatorios adecuados; iv) la garantía de que los empleados públicos que no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado puedan disfrutar del derecho de huelga, de conformidad con los principios de libertad sindical, y que no se imponga a los afiliados y dirigentes sindicales que ejercen legítimamente ese derecho severas sanciones civiles o penales, y v) el alcance de los asuntos negociables colectivamente en la administración pública. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación respecto de todas las cuestiones mencionadas.

729. *Por último, el Comité recuerda una vez más al Gobierno que, si lo desea, puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.*

Recomendaciones del Comité

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

a) al tiempo que aprecia con interés las discusiones tripartitas institucionalizadas que se han celebrado y confía en que se seguirán celebrando con el mismo espíritu de diálogo social y en el contexto del proceso de reforma en curso, en particular en lo que respecta a la formulación del proyecto de enmienda de la Ley de Empleados de la Administración Pública Nacional y la comisión establecida en el seno del Ministerio del Interior y Comunicaciones para examinar la cuestión del derecho de sindicación de los bomberos. El Comité reitera firmemente una vez más su recomendación anterior de que el Gobierno siga adoptando medidas para garantizar la promoción de un diálogo social pleno con el fin de tratar eficazmente y sin demora las medidas necesarias para aplicar los principios de la libertad sindical consagrados en los Convenios núms. 87 y 98, que han sido ratificados por el Japón, en particular en relación con:

i) el reconocimiento de los derechos laborales fundamentales de los funcionarios públicos;

ii) el reconocimiento del derecho de sindicación del personal de lucha contra incendios y del personal de establecimientos penitenciarios;

iii) la garantía de que los empleados públicos que no ejercen actividades propias de la administración del Estado tengan derecho a negociar colectivamente y celebrar convenios colectivos, y que aquellos empleados cuyos derechos de negociación colectiva podrían restringirse por motivos legítimos, se beneficien de procedimientos compensatorios adecuados;

iv) la garantía de que los empleados públicos que no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado puedan disfrutar del derecho de huelga, de conformidad con los principios de libertad sindical, y que no se imponga a los afiliados y dirigentes sindicales que ejercen legítimamente ese derecho severas sanciones civiles o penales, y

v) el alcance de los asuntos negociables colectivamente en la administración pública.

El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación sobre todas las cuestiones arriba mencionadas;

b) el Comité recuerda una vez más al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, si así lo desea, y

c) el Comité somete las informaciones sobre los aspectos legislativos de este caso a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

CASO NÚM. 2679

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

Queja contra el Gobierno de México presentada por el Sindicato de Agentes Vendedores de Seguros en General en el Estado de Jalisco (SAVSGEJ) y apoyada por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

Alegatos: la organización querellante alega despidos antisindicales de sus dirigentes y afiliados y que empresas del sector solicitaron la cancelación del registro del sindicato, atemorizando así a los trabajadores

731. La queja figura en una comunicación del Sindicato de Agentes Vendedores de Seguros en General en el Estado de Jalisco (SAVSGEJ) de 19 de noviembre de 2008. Por comunicaciones de 12 de diciembre de 2008, 16 de enero de 2009 y 8 de julio de 2009 la organización querellante envió informaciones complementarias y nuevos alegatos. La Unión Nacional de Trabajadores (UNT) apoyó la queja por comunicación de 5 de octubre de 2009.

732. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 22 de febrero de 2010.

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

A. Alegatos del querellante

734. En sus comunicaciones de 19 de noviembre y 12 de diciembre de 2008 y 16 de enero y 8 de julio de 2009, el Sindicato de Agentes Vendedores de Seguros en General en el Estado de Jalisco, alega que desde el momento de su formación en octubre de 2007 (expediente de registro núm. 235/2007, de 16 de octubre, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco) han padecido violaciones de sus derechos sindicales.

Indica la organización querellante que la Junta negó el registro sindical solicitado el 6 de diciembre de 2007. Al respecto, el sindicato interpuso una demanda de garantías ante el Juzgado Tercero de Distrito en Materia Administrativa del Estado de Jalisco. Además, dicho Juzgado envió a la Junta una resolución indicando que la justicia ampara y protege a la representante del sindicato y ordena que se deje insubsistente su decisión de diciembre de 2007 y se emita una nueva determinación en relación con la solicitud de registro del sindicato. Las autoridades de la Junta interpusieron un recurso de revisión de la resolución dictada por el Juez Tercero de Distrito en Materia Administrativa del Estado de Jalisco el 26 de febrero de 2008, y por resolución del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Derecho del Trabajo del Tercer Circuito del Estado de Jalisco de 4 de abril de 2008, se rechazó el recurso de revisión. En consecuencia, se otorgó la toma de nota (inscripción en el registro) bajo el registro núm. 1608 del Libro Obrero 7, de 23 de abril de 2008. Se trata del primer sindicato de agentes de seguros del país. Indica la organización querellante que después de que otorgó la toma de nota del sindicato, varias empresas aseguradoras demandaron ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco la cancelación del registro sindical (expediente núm. 790/2008/5J).

735. Alega la organización querellante que una vez obtenido el registro del sindicato, la empresa Allianz México S.A., Compañía de Seguros bloqueó a partir del 13 de mayo de 2008 los sistemas operativos de los agentes agremiados al sindicato y posteriormente despidió a las dirigentes sindicales: Sra. María del Socorro Guadalupe Acevez González, secretaria general; Sra. Rossana Aguirre Díaz, secretaria de actas y acuerdos y organización sindical; Sra. María Cristina Vergara Parra, vocal, y a los afiliados Sres. Alejandro Sandoval García, Alejandro Casarrubias Iturbide, Fernando Pérez Martínez, Jorge Rincón García y Lázaro Gabriel Téllez Santana. La empresa indicó a los despedidos que se les permitiría seguir trabajando si renunciaban a pertenecer al sindicato. Tres de los afiliados despedidos (Sres. Alejandro Sandoval García, Fernando Pérez Martínez y Jorge Rincón García) aceptaron como consecuencia de sus necesidades financieras y firmaron una carta que les permitió su reintegro. Añade la organización querellante que los agentes afiliados al sindicato que trabajaban en la empresa Mapfre Tepeyac México recibieron llamadas telefónicas en septiembre de 2008, preguntándoles si formaban parte del sindicato. Posteriormente, dicha empresa les suspendió su clave de Internet y se despidió a las dirigentes sindicales: Sra. Bertha Elena Flores Flores, presidenta de la comisión de honor y justicia; Sra. Elodia Hernández Orendain, miembro de la comisión de honor y justicia; Sra. María Cristina Vergara Parra, vocal, y los afiliados Sres. Alejandro Casarrubias Iturbide, Javier Badillo Flores y Martín Ramírez Olmedo.

736. La organización querellante informa que las demandas promovidas ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco por los despidos injustificados de los dirigentes sindicales y afiliados mencionados siguen sin resolverse. También objetan que prosiga el trámite de cancelación de su registro, que consideran que fue admitido indebidamente dado que dicho procedimiento no se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo. El trámite de este procedimiento afecta al sindicato, ya que los agentes tienen temor de afiliarse.

B. Respuestas del Gobierno

737. En su comunicación de 22 de febrero de 2010, el Gobierno destaca que de la documentación presentada a la OIT por el Sindicato de Agentes Vendedores de Seguros en General en el Estado de Jalisco, se observa que las personas que supuestamente fueron objeto de discriminación antisindical son todos agentes de seguros y que en México la figura de agentes de seguro se encuentra inicialmente regulada por la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 285 establece lo siguiente:

> Artículo 285. Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

738. Asimismo, el artículo 23 de la Ley General de Instituciones Sociedades Mutualistas de Seguros (LGISMS), considera como agentes de seguros a las siguientes personas:

> Artículo 23. Para los efectos de esta ley; se considerarán agentes de seguros las personas físicas o morales que intervengan en la contratación de seguros mediante el intercambio de propuestas y aceptaciones, y en el asesoramiento para celebrarlos, para conservarlos o modificarlos, según la mejor conveniencia de los contratantes (…)

739. Con objeto de regular el correcto desempeño de las actividades de intermediación en la contratación de seguros, el artículo 9 del Reglamento de Agentes de Seguros y de Fianzas (RASF), faculta a la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF) para expedir autorizaciones a las personas físicas o morales que pretendan actuar como agentes de seguros. Dichas autorizaciones, de acuerdo al artículo 23 de la LGISMS, tienen el carácter de intransferibles y se otorgan, previo cumplimiento de los requisitos tanto legales como reglamentarios, a: *a)* personas físicas vinculadas a una compañía aseguradora por una relación de trabajo, en los términos de las artículos 20 y 285 de la Ley Federal del Trabajo, autorizadas para promover en nombre y por cuenta de las instituciones, la contratación de seguros o de fianzas; *b)* personas físicas independientes sin relación de trabajo con las compañías aseguradoras, que operan en forma libre y sujetas a un contrato de comisión mercantil, y *c)* personas morales que se constituyan como sociedades anónimas para realizar dichas actividades.

740. De conformidad con el artículo 14 del RASF, las autorizaciones para personas físicas se hacen constar en una cédula, la cual contiene el nombre del agente, el señalamiento de si actúan por cuenta propia o mediante una relación de trabajo con alguna compañía aseguradora, las operaciones o ramas autorizadas para intermediación, la fecha de expedición, vigencia y fotografía.

741. Las personas físicas o agentes vinculados a una compañía de seguros, tienen como característica esencial que prestan sus servicios en forma personal, subordinada y permanente a una sola aseguradora derivado de un contrato laboral, están sujetos a un horario, directrices, instrucciones y un lugar específico de trabajo. Las autorizaciones de este tipo deben ser solicitadas a la CNSF por conducto de las propias compañías aseguradoras, ello de conformidad con el artículo 11 del RASF.

742. Por otra parte, los agentes independientes (o personas físicas independientes, según el artículo 23 de la LGISMS) se vinculan con las compañías aseguradoras a través de contratos de comisión mercantil realizando sus actividades de forma libre sin contar con horario, instrucciones o subordinación, no tienen obligación de intermediar en un número determinado de seguros e incluso pueden prestar sus servicios a través de auxiliares. Asimismo, no están sujetos a una compañía en específico, por el contrario, pueden sin limitación alguna, celebrar contratos similares con diversas aseguradoras ya que cuentan con una cartera de clientes propia. Es decir, que no tienen más restricciones que las establecidas en el propio contrato de comisión mercantil y en la normativa de la materia (excepto los seguros de pensiones derivados de las leyes de seguridad social).

743. Es así que, la cédula otorgada por la CNSF, es el acto administrativo por el cual el Gobierno mexicano autoriza y vigila a las personas físicas que decidan dedicarse a la intermediación de contratos de seguros, para celebrar con diversas compañías aseguradoras contratos de comisión mercantil, en el cual, una de las partes (compañía aseguradora) ofrece productos y servicios, y la otra parte (agente de seguros), una cartera de clientes potenciales.

744. De acuerdo con la CNSF, las personas mencionadas en la queja (Sres. Alejandro Casarrubias Iturbide, Alejandro Sandoval García, Bertha Elena Flores Flores, Elodia Hernández Orendain, Fernando Pérez Martínez, Javier Badillo Flores, Jorge Rincón García, María Cristina Vergara Parra, María del Socorro Guadalupe Acevez González, Martín Ramírez Olmedo y Rossana Aguirre Díaz) cuentan con autorización vigente como agentes de seguros independientes, el Sr. Lázaro Gabriel Téllez Santana contaba con una autorización del mismo tipo ahora sin vigencia. Asimismo, de la solicitud de registro sindical proporcionada por el propio Sindicato de Agentes se desprende que los Sres. Alejandro Casarrubias Iturbide, Alejandro Sandoval García, Bertha Elena Flores Flores, Elodia Hernández Orendain, Fernando Pérez Martínez, María del Socorro Guadalupe Acevez González, Lázaro Gabriel Téllez Santana, Patricia de la Paz Nahoul Gutiérrez, Héctor Chávez Reyna, Guillermo Ascencio Deyra y Rossana Aguirre Díaz, entre otros, todos miembros del Sindicato de Agentes, han celebrado más de un contrato de comisión mercantil con diversas empresas aseguradoras, por lo que pueden realizar sus actividades en cualquiera de ellas sin más limitación que las establecidas en dichos contratos.

745. El Gobierno indica que la organización querellante ha presentado alegatos relativos al hostigamiento y despidos por parte de las aseguradoras demandadas en contra de miembros del Sindicato de Agentes por una parte y a la demanda presentada por diversas empresas aseguradoras solicitando la cancelación del registro del Sindicato de Agentes.

746. El Gobierno señala que, en todos los escritos presentados por el sindicato querellante se hace el señalamiento sobre posibles despidos injustificados a agentes de seguros por parte de empresas aseguradoras por pertenecer a dicho sindicato; se señala que existe hostigamiento mediante amenazas telefónicas de despido y solicitudes de renuncias al Sindicato de Agentes. A este respecto, el Gobierno precisa que de los alegatos presentados por el Sindicato de Agentes en relación con los hostigamientos a los Sres. Alejandro Sandoval García, Jorge Rincón García y Fernando Pérez Martínez, para separarse del sindicato, se señala que aunque se presentaron cartas dirigidas a la secretaría general del Sindicato de Agentes, firmadas por dichos agremiados en las que manifestaban su intención de separarse del sindicato, también lo es que, de las mismas no se puede desprender que exista presión de persona alguna para que las señaladas personas renuncien al sindicato, ni tampoco para llegar a la conclusión de que fueron presionadas por las compañías aseguradoras a las que prestan sus servicios, no obstante, se considera que si la voluntad de dichas personas es continuar en dicha agrupación gremial, pueden adherirse en el momento que ellos manifiesten su voluntad de hacerlo.

747. Por lo que se refiere a los hostigamientos para separarse del sindicato que señala han sido víctimas diversos agremiados consistentes en bloqueo de claves y la solicitud de firma de cartas de separación al Sindicato de Agentes, el Gobierno destaca que la representación sindical presenta como prueba un escrito sin firma, sin membrete, sin sellos ni seña alguna que muestre o haga presumir quién lo elaboró, por lo que dicha prueba carece de elementos suficientes para que sea valorada; así tampoco señala circunstancias de modo, tiempo y lugar que permitan concluir que sus agremiados fueron objeto en algún momento de prácticas antisindicales, ni que, suponiendo sin conceder que las mismas hayan existido, quién es el responsable de dichas prácticas.

748. Por lo que se refiere a los supuestos despidos de que fueron objeto los Sres. Lázaro Gabriel Téllez Santana, Javier Badillo Flores, María del Socorro Guadalupe Acevez González, María Cristina Vergara Parra y Martín Ramírez Olmedo, el Gobierno indica que la representación sindical adjunta cartas en las cuales se manifiesta la decisión de algunas aseguradoras de dar por terminado el contrato de comisión mercantil celebrado con ellos. De dichas cartas no se desprende que se esté frente al supuesto de un posible despido, ya que como se mencionó con anterioridad, los agentes de seguro independientes cuentan con contratos de comisión mercantil con diversas aseguradoras. Con los escritos presentados se

observa que se está finalizando la relación contractual por así convenir a los intereses de la aseguradora pero no significa que el agente de aseguro se encuentre restringido para realizar su actividad profesional, ni que se le limite continuar con los demás contratos de comisión mercantil que tiene suscritos con otras aseguradoras o se le impida suscribir nuevos contratos. Por el contrario, la afectación repercute directamente a la aseguradora, ya que el agente de seguros puede recomendar su cartera de clientes, servicios y productos de otras compañías de seguro con las que tenga contrato vigente. Es así que, su actividad como agente de seguros independiente está garantizada, no por los contratos de comisión mercantil que tenga suscritos, sino por la cédula que le fue expedida por la CNSF.

749. Cabe hacer mención de que, actualmente se tienen en proceso demandas por la vía laboral ordinaria ante la JLCA promovidas por las Sras. María del Socorro Guadalupe Acevez González, María Cristina Vergara Parra y Rossana Aguirre Díaz en contra de Allianz de México S.A., Compañía de Seguros, reclamando despidos injustificados que se encuentran radicados bajo los expedientes núms. 1254/2008-S, 1097/2008-H y 1222/2008-F, respectivamente, en la Quinta Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, y que los cuales se resolverán en apego a lo dispuesto en la ley en cuestión.

750. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, fracción XXII, resguarda las garantías de los trabajadores y establece, incluso en la Ley Federal del Trabajo, las indemnizaciones que deberán cubrirse, así como el procedimiento a seguir en caso de que se realicen actos — por parte de particulares — que impliquen alguna violación a la normativa establecida y sobre todo a la libertad sindical. Debe precisarse que los representantes sindicales y sus agremiados pueden ejercitar ante los órganos jurisdiccionales a los autoridades administrativas competentes, dentro de los plazos legales para ello, los recursos legales y medios de impugnación que se encuentran previstos en el sistema jurídico nacional, para solicitar en su caso, la resolución de los conflictos correspondientes y para defender los intereses de la organización que representan.

751. La documentación complementaria que presenta la secretaría general del Sindicato de Agentes, consistente en diversas quejas ante la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF), cartas poder, copia de un e-mail dirigido a un representante de Allianz México S.A., Compañía de Seguros, entre otras, no se relacionan con ningún hecho o circunstancia en particular que pueda concluirse que existieron prácticas de discriminación antisindical en contra del Sindicato de Agentes, por el contrario se comprueban dos cuestiones: 1) que los agentes de seguros actúan en forma independiente siendo intermediarios entre las compañías aseguradoras y los usuarios de los servicios, siendo estos últimos su «cartera de clientes», y 2) que los agentes de seguros pueden asesorar a sus clientes para recomendar la contratación del seguro que más convenga a sus intereses, no obligándolos a permanecer en una compañía de seguros en particular.

752. En cuanto a la demanda presentada por diversas empresas aseguradoras que solicitaron la cancelación de la toma de nota, el Gobierno señala que estará muy atento a la resolución que emitan las autoridades jurisdiccionales a efecto de que ésta se ajuste a los principios de libertad sindical.

C. Conclusiones del Comité

753. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que desde el momento de su formación sus dirigentes y afiliados han sido objeto de violaciones de sus derechos sindicales y concretamente se refiere al despido de las dirigentes sindicales: Sra. María del Socorro Guadalupe Acevez González, secretaria general; Sra. Rossana Aguirre Díaz, secretaria de actas y acuerdos y organización sindical; Sra. María Cristina Vergara Parra, vocal y a los afiliados Sres. Alejandro Casarrubias Iturbide, Lázaro Gabriel Téllez Santana y otros tres afiliados de la empresa Allianz México S.A. Compañía*

de Seguros (según el querellante tras ser presionados estos tres afiliados renunciaron a su afiliación sindical y en consecuencia reintegrados), así como al despido de las dirigentes sindicales: Sra. Bertha Elena Flores Flores, presidenta de la comisión de honor y justicia; Sra. Elodia Hernández Orendain, miembro de la comisión de honor y justicia, Sra. María Cristina Vergara Parra (despedida también por Allianz México S.A.), vocal, y los afiliados Sres. Alejandro Casarrubias Iturbide (despedido también por Allianz México S.A.), Javier Badillo Flores y Martín Ramírez Olmedo de la empresa de seguros Mapfre Tepeyac México. El Comité toma nota también de que, según la organización querellante, se han iniciado demandas ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco por los despidos injustificados de los dirigentes sindicales y afiliados mencionados que siguen sin resolverse y además objetan que prosiga el trámite de cancelación de su registro solicitado por las empresas, que consideran que fue admitido indebidamente dado que dicho procedimiento no se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo. La organización querellante señala por último que la solicitud de cancelación del registro crea un clima de temor que impide la afiliación de trabajadores.

754. *En lo que respecta a las alegadas presiones para que los dirigentes sindicales renunciaran a su afiliación y que a tres de ellos se les condicionó su trabajo a que renunciaran, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) de los alegatos presentados por el Sindicato de Agentes en relación con los hostigamientos sufridos por sus agremiados quienes decidieron separarse del Sindicato de Agentes, se concluye que no se puede desprender de la documentación presentada que se compruebe presión de persona alguna para que estas personas renuncien al sindicato, ni tampoco concluir que fueron presionadas por las compañías aseguradoras a las que prestan sus servicios; 2) por lo que se refiere a los hostigamientos para separarse del sindicato que señala han sido víctimas diversos agremiados consistentes en bloqueo de claves y la solicitud de firma de cartas de separación al sindicato, la representación sindical no presenta prueba idónea que permita concluir que sus agremiados fueron objeto en algún momento de prácticas antisindicales, y no señala el responsable de dichas prácticas, y 3) el sistema jurídico nacional prevé recursos judiciales para cualquier violación de la libertad sindical. El Comité constata la contradicción existente entre los alegatos y la respuesta del Gobierno. El Comité destaca que la prueba de presiones como las alegadas no son siempre posibles de probar, pero como señala el Gobierno, los interesados están habilitados a presentar acciones judiciales ante los tribunales.*

755. *En relación con los alegados despidos de cinco dirigentes sindicales y cuatro afiliados mencionados anteriormente por su nombre (dos de ellos despedidos en dos empresas aseguradoras a la vez) (dirigentes sindicales Sra. María del Socorro Guadalupe Acevez González, Sra. Rossana Aguirre Díaz, Sra. María Cristina Vergara Parra, Sra. Bertha Elena Flores Flores, Sra. Elodia Hernández Orendain, y afiliados Sres. Alejandro Casarrubias Iturbide, Lázaro Gabriel Téllez Santana, Javier Badillo Flores y Martín Ramírez Olmedo), el Comité toma nota de que el Gobierno informa de demandas judiciales presentadas por las Sras. María del Socorro Guadalupe Acevez, María Cristina Vergara Parra y Rossana Aguirre Díaz. El Comité toma nota también de que el Gobierno declara que los alegatos no demuestran que se esté frente al supuesto de un posible despido, ya que los agentes de seguro independientes (condición que ostentan las personas mencionadas por el querellante salvo el Sr. Lázaro Gabriel Téllez Santana, cuya autorización perdió vigencia) cuentan con contratos de comisión mercantil con diversas aseguradoras; esto es, no hay subordinación ni sujeción a un horario, por lo que no se da una relación laboral, ya que estos contratos celebrados por los agentes independientes de seguros son de naturaleza mercantil y no laboral como se pretende hacer creer; según el Gobierno, si bien es cierto, con los escritos presentados se puede observar que la compañía de seguros está finalizando la relación contractual, por así convenir a sus intereses, este hecho no significa que el agente de seguro se encuentre restringido para realizar su actividad profesional, ni que se le limite continuar con los demás contratos de*

comisión mercantil que tiene suscritos con otras aseguradoras, o se le impida suscribir nuevos contratos; su actividad como agente de seguros independiente está garantizada, no por los contratos de comisión mercantil que tenga suscritos, sino por la cédula que le fue expedida por la CNSF. El Gobierno indica que la documentación complementaria que presenta el sindicato querellante, consistente en diversas quejas ante la CONDUSEF, cartas poder, copia de un e-mail dirigido a un representante de Allianz México S.A., Compañía de Seguros, entre otras, no se relacionan con ningún hecho o circunstancia en particular que pueda concluirse que existieron prácticas de discriminación antisindical en contra del sindicato querellante, por el contrario se comprueban dos cuestiones: 1) que los agentes de seguros actúan en forma independiente siendo intermediarios entre las compañías aseguradoras y los usuarios de los servicios, siendo estos últimos su «cartera de clientes», y 2) que los agentes de seguros pueden asesorar a sus clientes para recomendar la contratación del seguro que más convenga a sus intereses, no obligándolos a permanecer en una compañía de seguros en particular. El Comité toma nota de que el Gobierno señala que se encuentran en curso demandas judiciales presentadas por las Sras. María del Socorro Guadalupe Acevez González, María Cristina Vergara Parra y Rossana Aguirre Díaz, pero observa que el Gobierno no envía informaciones sobre acciones judiciales presentadas por los demás sindicalistas mencionados en la queja (Sres. Alejandro Casarrubias, Lázaro Gabriel Téllez, Bertha Elena Flores, Elodia Hernández Orendain, Javier Badillo Flores y Martín Ramírez Olmedo). El Comité concluye que (salvo en el caso del Sr. Téllez Santana) los hechos a que se refiere el querellante se refieren al cese de la relación contractual mercantil entre algunos agentes de seguros independientes que eran sindicalistas y dos empresas aseguradoras. Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Comité espera firmemente que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco se pronunciará rápidamente sobre las demandas por despido (o como señala el Gobierno cese de su relación contractual mercantil) injustificado y antisindical interpuestas por los dirigentes sindicales y sindicalistas despedidos y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los resultados de dichas demandas.

756. *En cuanto al alegato según el cual las empresas de seguros mencionadas en la queja han solicitado la cancelación del registro de la organización querellante ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco — de manera indebida según la organización querellante —, el Comité toma nota de que según la organización querellante esta demanda de cancelación de registro ha creado un clima de temor que impide la afiliación de trabajadores. El Comité toma atenta nota de la declaración del Gobierno de que estará muy atento a la resolución que emitan las autoridades jurisdiccionales a efecto de que ésta se ajuste a los principios de la libertad sindical y pide al Gobierno que comunique la sentencia que dicte la autoridad judicial.*

757. *El Comité observa que del presente caso surge que el sindicato querellante ha tenido que afrontar dificultades por ejemplo cuando se constituyó, cuando se puso término a la relación mercantil entre dos empresas aseguradoras y ciertos dirigentes sindicales y cuando ha tenido que defenderse de una demanda judicial tendiente a la cancelación de su registro. El Comité recuerda que el Convenio núm. 87 se aplica a todos los trabajadores con la sola posible excepción de las fuerzas armadas y la policía y pide al Gobierno que supervise estrechamente las cuestiones relativas al respeto de los derechos sindicales de la organización querellante.*

Recomendaciones del Comité

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

a) en relación con los alegados despidos de cinco dirigentes sindicales y afiliados mencionados por sus nombres en la queja (Sra. María del Socorro Guadalupe Acevez González, Sra. Rossana Aguirre Díaz, Sra. María Cristina Vergara Parra, Sra. Bertha Elena Flores Flores, Sra. Elodia Hernández Orendain, y afiliados Sres. Alejandro Casarrubias Iturbide, Lázaro Gabriel Téllez Santana, Javier Badillo Flores, Martín Ramírez Olmedo), el Comité espera firmemente que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco se pronunciará rápidamente sobre las demandas por despido (o como señala el Gobierno, cese de la relación contractual mercantil) injustificado y antisindical interpuestas por los dirigentes sindicales y sindicalistas despedidos y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los resultados de dichas demandas;

b) en cuanto al alegato según el cual las empresas de seguros mencionadas en la queja han solicitado la cancelación del registro de la organización querellante ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco — de manera indebida según la organización querellante —, el Comité pide al Gobierno que comunique la sentencia que dicte la autoridad judicial, y

c) el Comité pide al Gobierno que supervise estrechamente las cuestiones relativas al respeto de los derechos sindicales de la organización querellante.

CASO NÚM. 2638

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

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por
– la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)
– la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP) y
– el Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú S.A.A. (SOMSHP)

Alegatos: violación del principio de buena fe en la negociación colectiva y del derecho de huelga por parte de una empresa Shougang Hierro Perú S.A.A.; negativa del Ministerio de Trabajo de pronunciarse sobre la totalidad de los puntos del pliego de reclamos salvo aquellos que la empresa impone; despido de 25 trabajadores de la municipalidad de Surquillo por constituir un sindicato y reclamar el pago de sus salarios de diciembre de 2007

759. La queja figura en una comunicación de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y

Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP) y el Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú S.A.A. (SOMSHP) de fecha 17 de abril de 2008. Estas organizaciones enviaron informaciones complementarias y nuevos alegatos por comunicaciones de 2 y 5 de junio y 7 de noviembre de 2008. La FNTMMSP envió nuevos alegatos por comunicación de fecha 2 de junio de 2008 y el SOMSHP por comunicación de 21 de septiembre de 2009.

760. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 13 de agosto, 11 de septiembre y 22 de octubre de 2008, así como de 2 de marzo, 5 de mayo, 29 de octubre, 3, 12 y 24 de noviembre y 14 de diciembre de 2009 y 25 de mayo de 2010.

761. 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 los querellantes

762. En sus comunicaciones de fecha 17 de abril, 5 de junio y 7 de noviembre de 2008, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP) y el Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú S.A.A. (SOMSHP) explican que Shougang Corporation es una empresa estatal china que desarrolla actividades en el campo del hierro, y tiene una facturación de 7.460 millones de dólares anuales. El 30 de diciembre de 1992, Shougang Corporation adquirió la Empresa Minera del Hierro del Perú – Hierro Perú y se constituye la empresa Shougang Hierro Perú S.A.A. Esta mina tiene una buena situación económica y planes de inversión hasta 2011, por un monto de más de 500 millones de dólares.

763. Las organizaciones querellantes alegan que los trabajadores del sindicato confiaron que a través de la organización sindical y la negociación colectiva, es decir, del diálogo democrático, por parte de los trabajadores y de los empleadores, sería posible lograr mejoras en sus condiciones de trabajo. Desde 2002, el sindicato viene planteando anualmente a la empresa sucesivos pliegos de reclamos a fin de llegar a acuerdos constructivos, para evitar confrontaciones que resultan costosas para ambas partes. Sin embargo, sistemáticamente la empresa ha negado la posibilidad de dialogar, restringiéndose sólo a dos puntos: irrisorios aumentos salariales y una bonificación por cierre de pacto. Se trata de los mismos únicos puntos del pliego sobre los que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Ministerio de Trabajo) se ha pronunciado, rechazando los demás aspectos en los diferentes pliegos de reclamos (2002-2003, 2003-2004, 2004-2005, 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008 y 2008-2009).

764. En lo que respecta al pliego de reclamos 2006-2007, las organizaciones querellantes señalan que, el 27 de febrero de 2006, el sindicato presentó su pliego de reclamos para el período que va desde el 1.º de abril de 2006 al 31 de marzo de 2007. El 9 de marzo se suscribió la primera Acta de Negociación Colectiva, instalándose con ello la etapa de trato directo. Esta duró hasta el 30 de marzo en que se comunica la ruptura de dicha etapa, por la acostumbrada intransigencia de la empresa a negociar de buena fe. El 26 de abril se firma el Acta de Instalación de la etapa de conciliación. Luego de cuatro reuniones (26 de abril, 3, 10 y 15 de mayo) se dan por concluidas las juntas de conciliación; igual que en anteriores oportunidades la práctica dilatoria y la falta de una manifiesta voluntad de negociar de la empresa frustra el diálogo. No obstante ello, el sindicato solicita reuniones extraproceso entre las partes. En medio de dichas reuniones, el 15 de junio, el sindicato presenta por tercera vez su pliego de reclamos reestructurado, sin obtener resultados positivos por parte de la empresa que se niega a realizar cambios sustanciales en sus planteamientos.

765. En esta situación, la huelga es decidida en asamblea general extraordinaria de 1.º de junio, aprobada con 484 votos a favor de un total de 879 trabajadores. El 14 de junio antes de iniciarse la huelga, el sindicato en un esfuerzo por acercar posiciones replantea su pliego de reclamos por cuarta vez, pero no consiguió una respuesta favorable por parte de la empresa. Aún más, aquel esfuerzo es respondido por la empresa con una denuncia al sindicato ante el Ministerio de Trabajo por presuntas acciones de violencia durante el desarrollo de la huelga. Ello motiva una intervención del Ministerio de Trabajo el 19 de junio llevando a cabo una inspección relativa a la huelga; en dicha inspección no se demostró que ocurriese lo manifestado por la empresa.

766. Como parte de una práctica reiterada en años anteriores, la empresa no acepta discutir otros puntos del pliego, salvo el aumento y la bonificación por cierre de pacto. Nuevamente se vetan los puntos del pliego referentes a mejores condiciones laborales (uniforme, provisión de agua en el centro de labores, etc.), así como el punto en que se solicita la incorporación de los trabajadores vinculados por empresas de intermediación laboral a la empresa. A pesar de ello, el sindicato presentó en más de una oportunidad su pliego reestructurado suprimiendo de la negociación varios puntos planteados en un inicio, con el afán de alcanzar una solución consensuada. Esta actitud se ve reforzada con la decisión del Ministerio de Trabajo al resolver el conflicto, ya que sólo emite su decisión respecto a los puntos que la empresa consiente negociar.

767. El 21 de junio, el sindicato solicita la intervención del Ministerio del Trabajo para que resuelva el conflicto en forma definitiva. Un día después se adhiere al pedido la empresa.

768. El 26 de junio el Ministerio del Trabajo mediante resolución directoral núm. 011-2006-DPSC-ICA resuelve la reanudación de las labores y un aumento general de S/. 3,30 sobre los salarios básicos diarios a partir del 1.º de abril de 2006, así como una bonificación extraordinaria a todos los obreros de S/. 1.000. El Ministerio declaró sin lugar los demás puntos del proyecto de convención colectiva. Dicha resolución es confirmada el 3 de julio en todos sus extremos mediante la resolución directoral del Ministerio núm. 040-2006-GORE-ICA-DRTPE.

769. En lo que respecta al pliego de reclamos 2007-2008, las organizaciones querellantes alegan que, el 27 de febrero de 2007, el sindicato presentó a la empresa su pliego de reclamos 2007-2008. El 8 de marzo se da inicio a la negociación colectiva y a la etapa de trato directo. Luego de cuatro reuniones en las que la empresa mostró una actitud poco proclive al diálogo fructífero y a la negociación de buena fe, el sindicato se vio obligado a comunicar al Ministerio de Trabajo el 28 de marzo el rompimiento de la etapa de trato directo.

770. El 19 de abril se da inicio a las juntas de conciliación con intervención del Ministerio de Trabajo, etapa que culmina sin que la empresa acepte ninguna de las propuestas que constantemente reformuló el sindicato a fin de llegar a un acuerdo. La cuarta y última reunión de conciliación se llevó a cabo el 27 de junio, luego de ella se sucedieron tres reuniones extraproceso en las que el sindicato mostró una vez más su disposición de agotar todos los mecanismos necesarios antes de recurrir al ejercicio de su derecho a la huelga, sin que se pueda obtener una respuesta que evidencia una disposición real para negociar de parte de la empresa.

771. El 29 de agosto de 2007, en asamblea general extraordinaria, el sindicato votó por la huelga general indefinida (424 votos a favor de un total de 447 asambleístas), comunicándose que el plazo legal de la huelga correría del 10 al 17 de septiembre de 2007. No obstante, la empresa restringió el derecho a la huelga. En efecto, la empresa sustituyó a los trabajadores en huelga con otros trabajadores especialmente contratados para esa oportunidad e incluso con personal de otras categorías (empleados, trabajadores de confianza). Asimismo, la empresa procedió a retirar bienes y materia prima sin la autorización del Ministerio de Trabajo. Esto se produce cuando la empresa embarca mineral en pleno desarrollo de la huelga.

772. Luego de implementada la huelga, y como en años anteriores, el Ministerio de Trabajo resolvió el conflicto mediante resoluciones de septiembre y octubre donde sólo se aborda un aumento general y una bonificación por cierre de pacto.

773. A juicio de las organizaciones querellantes, la empresa ha incurrido en una vulneración del principio de buena fe negocial, pues existe una práctica sistemática por su parte (2002-2008) que busca dilatar las negociaciones indebidamente, así como una actitud sumamente intransigente, pues se niega a tratar cualquiera de los puntos plantados en el pliego de los trabajadores, salvo el tema del aumento salarial, en el que plantea montos que se encuentran muy alejados del crecimiento económico que atraviesa.

774. De otro lado, al no arribarse a una solución entre las partes por la intransigencia de la empresa, los trabajadores se ven obligados a agotar las etapas del trato directo y la conciliación. No obstante, al ejercer su derecho a la huelga, éste también es boicoteado por la empresa, por lo que tornándose sus medidas ineficaces se ven compelidos a solicitar la intervención de la Autoridad Administrativa del Trabajo para disponer una solución al conflicto, siendo este esquema planificado y recurrente desde 2002. Las intromisiones de la empresa en el ejercicio del derecho de huelga convierten a esta medida en ineficaz, no dejando al sindicato mayores alternativas que solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo (arbitraje en los puntos en que consiente la empresa), culminando un círculo vicioso en donde el sindicato ve afectados sus derechos. De esta manera se vacía de contenido el derecho de negociación colectiva, al imponer el Estado una solución al pliego petitorio que excluye casi la totalidad de los puntos de negociación plantados por el sindicato, salvo el aumento general de salarios que es determinado por el Ministerio de Trabajo, impidiendo al sindicato conseguir, a través de la negociación colectiva, mejoras en otras materias económicas, condiciones de trabajo, salud y seguridad, etc. A juicio de las organizaciones querellantes el Ministerio de Trabajo debería pronunciarse de manera más integral sobre los puntos contenidos en el pliego de reclamos.

775. En cuanto al pliego de reclamos 2008-2009 empezó a discutirse en etapa denominada trato directo el día 7 de marzo de 2008, iniciando la etapa de conciliación con la presencia de la Dirección Regional de Trabajo de Ica, el día 9 de mayo de 2008, la misma que terminó el 28 de mayo de 2008, para finalmente iniciar en Lima varias reuniones extraproceso ante la Dirección Nacional de Relaciones Colectivas del Trabajo del Ministerio de Trabajo. Durante todo el desarrollo de la discusión del pliego, la empresa se negó de manera tajante a tratar de manera integral la totalidad de puntos que presenta el nuevo pliego de reclamos, a excepción de dos: el aumento salarial y la bonificación por cierre de pacto, demostrando una intención de no solucionar el pliego, sino por el contrario imponer sus condiciones como lo ha venido realizando en anteriores negociaciones. Esta actitud mostrada por la empresa tampoco fue observada en ningún momento por el Ministerio de Trabajo, el cual no hizo ninguna llamada de atención a la empresa a fin de lograr una solución del pliego de reclamos; muy por el contrario el Ministerio de Trabajo por intermedio de la Dirección Regional de Trabajo de Ica resolvió el pliego de manera unilateral, emitiendo la resolución directoral regional núm. 053-2008-GORE-ICA-DRTPE de 10 de agosto de 2008, en la que establecía que la empresa otorgará al sindicato un aumento general de S/. 3,70 en la categoría mínima la cual servirá de base para las otras, así como una bonificación extraordinaria de S/. 1.200 (bonificación por cierre de pacto), siguiendo la práctica sistemática impuesta por la empresa desde 2002 y avalada por el Ministerio del Trabajo.

776. En su comunicación de fecha 21 de septiembre de 2009, el sindicato querellante alega que la empresa Shougang Hierro Perú S.A.A. se niega a cumplir las resoluciones del Ministerio de Trabajo sobre el pliego de reclamos 2009-2010 y como en anteriores ocasiones hace uso de recursos y prácticas dilatorias que han tenido como consecuencia que el sindicato declare nuevas huelgas.

777. Por otra parte, la Confederación y la Federación querellantes alegan en su comunicación de 2 de junio de 2008 el despido arbitrario de 25 obreros municipales de la municipalidad de Surquillo, el 31 de diciembre de 2007, por el hecho de haberse organizado en el Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales de la Municipalidad de Surquillo y reclamar el pago de sus remuneraciones del mes de diciembre de 2007. Según las organizaciones querellantes, la municipalidad no respetó el artículo 48 del decreto supremo núm. 003-97-TR según el cual «la extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas». Concretamente la municipalidad ignoró los procedimientos establecidos y que nunca se realizaron: i) la municipalidad de Surquillo debió comunicar al sindicato la información pertinente indicando con precisión los motivos de la extinción de los contratos y la nómina de los trabajadores afectados, dando cuenta de ello a la Autoridad de Trabajo para la apertura del respectivo expediente; ii) la municipalidad debió entablar las negociaciones con el sindicato para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal; iii) en forma simultánea, el empleador debió presentar ante la Autoridad de Trabajo una declaración jurada de que se encuentra incurso en una causa objetiva de cesación de la relación laboral, acompañando una pericia de parte que acredite su procedencia, que debió ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República.

B. Respuesta del Gobierno

778. En sus comunicaciones de 13 de agosto, 11 de septiembre, 22 de octubre de 2008 y 2 de marzo de 2009, el Gobierno declara que constitucionalmente el Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva obligándose a fomentarlo. Así pues, en base al principio de libertad negocial, la legislación acepta que las partes puedan tener plena libertad para decidir las materias negociables y, en consecuencia, del contenido del convenio colectivo. En tal sentido, el ordenamiento jurídico peruano consagra el derecho de los sujetos a regular libremente sus relaciones laborales, definiendo las cuestiones y materias a ser tratadas durante el proceso negociador, siendo así que la potestad normativa de los sujetos colectivos radica en el reconocimiento constitucional de la negociación colectiva, como un mecanismo o proceso por el cual las partes de la relación laboral puedan crear las normas jurídicas que regularán sus relaciones laborales. Respecto de esta materia el Comité de Libertad Sindical ha establecido:

> 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. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa (*Recopilación de decisiones y principios*, párrafo 881).
>
> Tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, y la existencia de relaciones de trabajo satisfactorias depende primordialmente de la actitud recíproca de las partes y de su confianza mutua. (*Recopilación, op. cit.*, párrafo 936).

779. La negociación colectiva estuvo regulada por la Constitución de 1979 y lo está por la de 1993, el contraste entre ambos textos podría hacerse a partir de tres elementos: el papel del Estado frente al derecho, los medios de solución de los conflictos laborales y el carácter del producto negocial.

780. En cuanto a la solución de los conflictos laborales (teniendo claro que ese universo comprende diversos tipos entre los cuales se halla la negociación colectiva) se ha redimensionado también la función del Estado. Mientras que en el texto de 1979 se le

atribuía la de regular por ley los procedimientos negociales y dirimir en definitiva los desacuerdos entre las partes, en el de 1993 se le encarga sólo promover formas de solución pacífica, pero respetuosa de los medios de solución decididos por las propias partes.

781. El procedimiento de negociación colectiva se desenvuelve en etapas, entre éstas, la negociación directa, a cuyo término las partes podrán emplear diversos medios de solución, como la conciliación, la mediación o el arbitraje (voluntario), siendo que, vía convenio colectivo o vía laudo arbitral, el conflicto se cerrará y se arribará a un producto, pero también excepcionalmente podrá aparecer uno diferente, que sería una resolución administrativa: ante una huelga que viniera prolongándose excesivamente donde se permite que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pueda resolver definitivamente el conflicto suscitado, pronunciamiento que se basará fundamentalmente en el dictamen sobre la valorización de las peticiones de los trabajadores efectuada técnicamente a la luz del examen de la situación económico-financiera de la empresa y su capacidad para la atención de las mismas.

782. El dictamen que es emitido por una oficina especializada del Ministerio de Trabajo en el curso del procedimiento negocial a petición de una de las partes o de oficio al practicar la valorización de las peticiones de los trabajadores, necesariamente pasa por el examen de la situación económico-financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones, teniendo en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región, debiendo estudiar asimismo, en general, los hechos y circunstancias implícitos en la negociación.

783. El dictamen que emite dicha oficina técnica es puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular su observación, dicho dictamen tiene un carácter meramente informativo por lo que las partes involucradas en el proceso de negociación colectiva lo tendrán como un marco referencial para el establecimiento de las mejoras remunerativas, y otros derechos o beneficios.

784. En el caso de prosecución de la negociación colectiva con una declaratoria de huelga y si ésta se prolongara excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo o derive en actos de violencia o, de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, la autoridad administrativa promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto; de fracasar éste sería resulto en forma definitiva por el Ministerio de Trabajo.

785. Como se ha expuesto ya, al Gobierno a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sólo le corresponde intervenir en el proceso de formulación del dictamen económico para la valorización de las peticiones de los trabajadores y el examen de la situación económico-financiera de las empresas y su capacidad para atenderlas de parte de la empresa involucrada en el proceso de negociación colectiva y cuando el desarrollo de una huelga sea de tal gravedad que vulnere derechos de terceros. No es de su competencia por tanto interferir en el ámbito de la autonomía de las partes a quienes en estricto corresponde dar solución de manera consensuada a los diferentes puntos contenidos en el proyecto de negociación colectiva.

786. Cabe concluir que el Estado no puede vulnerar la autonomía colectiva por cuanto ésta continúa reconocida y es fomentada por la Constitución de 1993. En tal sentido, el objeto de la negociación colectiva está constituido por el conjunto de materias susceptibles de ser abordadas por los sujetos negociales sin ninguna interferencia del Estado.

787. Las prácticas dilatorias y actitudes intransigentes contrarias al diálogo democrático que, según manifiestan los recurrentes habían restringido toda posibilidad de suscribir convenios colectivos desde hace años sobre otras condiciones de trabajo, salud y seguridad

planteadas en los diferentes pliegos de reclamos presentados, no constituyen hechos atribuibles al Gobierno peruano, toda vez que su participación en dichos procesos debe ceñirse en estricto de manera excepcional y conforme al dictamen sobre la valorización de las peticiones de los trabajadores efectuada técnicamente a la luz del examen de la situación económico-financiera de la empresa y su capacidad para la atención de las mismas. No siendo de su competencia por tanto pronunciarse sobre la integridad del pliego petitorio.

788. Refiriéndose a los alegatos relativos al despido arbitrario de 25 obreros de la municipalidad distrital de Surquillo, el Gobierno señala que se ha logrado verificar a través de las diversas actuaciones inspectivas que 23 obreros de los 25 denunciantes han sido despedidos arbitrariamente. Agregado a ello, varios obreros denunciantes han invocado tutela jurisdiccional, estando dichos procesos judiciales pendientes de resolver en dicha sede. Por lo que, prosigue el Gobierno, según lo establecido en el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, al existir procesos pendientes de ser resueltos por la autoridad judicial, la Autoridad Administrativa del Trabajo debe abstenerse de emitir pronunciamiento en torno a dicho asunto, toda vez que una actitud contraria implicaría incurrir en responsabilidad penal para los funcionarios que contravinieran dicha norma. Esta disposición es concordante con el numeral 2 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

789. En sus comunicaciones de 5 de mayo, 29 de octubre, 3, 12 y 24 de noviembre y 14 de diciembre de 2009, el Gobierno informa que la autoridad judicial se ha pronunciado en favor de la reincorporación de la trabajadora Sra. Atilia Cecilia Alcaraz con el pago de remuneraciones y beneficios sociales; los demás procedimientos judiciales siguen pendientes de sentencia. Se ha nombrado un coordinador de la Corte Suprema de Justicia con el Ministerio de Trabajo sobre la aplicación de los convenios de la OIT para contar con información actualizada de las instancias judiciales. En su comunicación de 25 de mayo de 2010, el Gobierno reitera sus anteriores informaciones.

C. Conclusiones del Comité

790. *El Comité observa que en la presente queja las organizaciones querellantes alegan: 1) la falta de buena fe de la empresa Shougang Hierro Perú S.A.A. en las sucesivas negociaciones colectivas que han tenido lugar desde 2002 de manera que en todas ellas ha dilatado la negociación y se ha negado a pactar condiciones de trabajo diferentes a irrisorios aumentos salariales y a la bonificación por cierre de pacto; 2) la violación del derecho de huelga por parte de la empresa durante el proceso de negociación del pliego 2007-2008, y 3) la inactividad del Gobierno limitándose a resolver del conjunto de los puntos planteados en los distintos pliegos de reclamos sólo los relativos a aumentos salariales y a bonificación por cierre de pacto. Asimismo, el sindicato querellante alega prácticas dilatorias y recursos por parte de la empresa en relación con el pliego de reclamos 2009-2010, así como el incumplimiento de las resoluciones del Ministerio de Trabajo. Por otra parte, las organizaciones querellantes alegan el despido de 25 trabajadores de la municipalidad de Surquillo por constituir un sindicato y reclamar el pago de sus remuneraciones del mes de diciembre de 2007.*

791. *En lo que respecta a los alegatos relativos a la falta de buena fe en las sucesivas negociaciones colectivas que han tenido lugar desde 2002 entre la empresa y el sindicato, así como a la actitud del Ministerio de Trabajo ante esta situación, el Comité toma nota de que según los alegatos: 1) desde 2002 el sindicato viene planteando su pliego de reclamos a la empresa con el fin de llegar a acuerdos constructivos, evitando de tal forma confrontaciones que resulten costosas para ambas partes, sin embargo, la empresa sistemáticamente vendría negando la posibilidad de dialogar, restringiendo su propuesta sólo a dos puntos: aumento salarial y una bonificación por cierre de pacto. Los mismos únicos puntos del pliego sobre los que el Ministerio de Trabajo se habría venido*

pronunciando rechazando los demás aspectos contenidos en el mismo; 2) una práctica dilatoria y la falta de una manifiesta voluntad de negociar de la empresa, la que en forma reiterada viene frustrando el diálogo negándose a realizar cambios sustanciales en sus planteamientos, limitándose de esta manera el contenido material de la negociación colectiva, actitud que se habría visto reforzada en los últimos años con la decisión del Ministerio de Trabajo al resolver el conflicto, el cual lejos de dirimir pronunciándose respecto a lo señalado en el proyecto de negociación colectiva, sólo ha emitido su decisión respecto a los puntos en los que la empresa sí habría consentido negociar; 3) al no arribarse a una solución entre las partes por la intransigencia de la empresa, los trabajadores se han visto obligados a agotar las etapas de trato directo y la conciliación; igualmente al ejercer su derecho a la huelga éste también se habría visto boicoteado por la empresa a través de acusaciones de violencia, contratación de otros trabajadores durante el ejercicio de la huelga y continuación de labores fraudulentamente, por lo que tornándose sus medidas ineficaces se habrían visto compelidos a solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo, culminándose de esta manera un círculo vicioso en donde el sindicato habría visto afectados sus derechos, y 4) la intervención del Estado no debería limitarse a resolver sólo los dos puntos no vetados por la empresa en todas las negociaciones sino implicar un pronunciamiento de manera más integral sobre el pliego de reclamos presentado.

792. *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) la legislación deja a las partes el derecho de regular libremente sus relaciones laborales definiendo las cuestiones y materias a ser tratadas en la negociación colectiva, en consonancia con los principios de la libertad sindical, promoviendo formas de solución pacífica de conflictos pero respetando los medios de solución decididos por las partes; 2) en el proceso de negociación colectiva, el Estado no puede vulnerar la autonomía de las partes; las partes pueden sin embargo emplear diferentes medios previstos en la legislación, de solución, conciliación, mediación y arbitraje (voluntario); 3) el conjunto de materias susceptibles de negociación entre las partes corresponde de manera consensuada a éstas sin ninguna interferencia del Estado y las alegadas prácticas dilatorias o intransigentes de la empresa, contrarias al diálogo, respecto a la negociación de ciertas materias, no constituyen hechos atribuibles al Gobierno y no es competencia del mismo pronunciarse sobre la integridad del pliego petitorio del sindicato, y 4) sólo corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, intervenir en el proceso de formulación del Dictamen Económico (de carácter informativo) para la valorización de las peticiones de los trabajadores y el examen de la situación económico-financiera de las empresas y su capacidad para atenderlas de parte de la empresa involucrada en el proceso de negociación colectiva (el Gobierno adjunta además el dictamen realizado en relación con la negociación colectiva en el presente caso); en el caso de prosecución de la negociación colectiva con una declaratoria de huelga y si ésta se prolongará excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia o, de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencia, la autoridad administrativa promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto que, de fracasar, sería resuelto en forma definitiva por el Ministerio de Trabajo basándose, en tal caso, en el dictamen económico mencionado.*

793. *El Comité comprende los argumentos del Gobierno y subraya la importancia de que se respete la autonomía de las partes en el proceso de negociación colectiva de manera que ésta revista el carácter libre y voluntario que consagra el artículo 4 del Convenio núm. 98; comparte también que corresponde a las partes determinar los temas a negociar.*

794. *En el presente caso, el Comité observa que la legislación permite a las partes conjuntamente la utilización de la conciliación, la mediación y el arbitraje (voluntario) en casos de bloqueo de la negociación, así como el ejercicio del derecho de huelga (que ha sido ejercido en varias ocasiones por el sindicato de la empresa, si bien, según los*

alegatos, con restricciones que se examinan más adelante). El Comité observa sin embargo que, a pesar del ejercicio del derecho de huelga por el sindicato, la empresa ha conseguido que en las sucesivas negociaciones anuales desde 2002, la negociación sólo cubra el aumento salarial y la bonificación por cierre de pacto y, de hecho, incluso estas dos materias vienen siendo decididas por la autoridad administrativa tras una solicitud de arbitraje de las partes, según surge de la documentación enviada por las organizaciones querellantes y tras la realización por una oficina especializada del Ministerio de Trabajo de una valoración de las peticiones de los trabajadores y un análisis de la situación económico-financiera de la empresa. El Comité observa que las organizaciones querellantes no cuestionan esta valoración económica.

795. *El Comité observa que las organizaciones querellantes reprochan al Gobierno que no haya adoptado resoluciones que cubran el conjunto de materias tratadas en los pliegos de peticiones del sindicato. El Comité debe recordar sin embargo que, en virtud del principio de la negociación libre y voluntaria y el principio de autonomía de las partes, la imposición de un arbitraje con efectos obligatorios cuando no es pedido por ambas partes es, de manera general, contraria e incompatible con el artículo 4 del Convenio núm. 98. El Comité ha señalado en repetidas ocasiones que la imposición del arbitraje sólo sería admisible, en la función pública, en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población) o en casos de crisis nacional aguda. Ahora bien, la empresa (industria siderúrgica) no presta un servicio esencial en el sentido estricto del término y, en este sentido, debe rechazarse la pretensión del sindicato de que la autoridad administrativa ejerza funciones de arbitraje sin el acuerdo de ambas partes. El Comité no puede pues concluir que* ***se*** *haya incurrido en una violación formal del Convenio núm. 98, en particular teniendo en cuenta que el sindicato ha podido, en principio, ejercer, cuando lo ha deseado, su derecho de huelga (aunque, en algún caso, se haya recurrido a la sustitución de huelguistas por otros trabajadores, punto que se examina más adelante).*

796. *El Comité destaca sin embargo que el hecho de que, salvo las dos prestaciones económicas mencionadas (aumento salarial y bonificación por cierre de pacto), las sucesivas negociaciones desde 2002 hayan excluido sistemáticamente por voluntad de la empresa las demás condiciones de empleo, parecería mostrar que el objetivo del Convenio núm. 98 que consiste en promover la regulación de las condiciones de empleo por las propias partes sin injerencia de las autoridades, no se está cumpliendo plenamente. El Comité pide pues al Gobierno que promueva la negociación colectiva y que examine con las partes la manera de extender en la práctica la negociación colectiva a las condiciones de trabajo y empleo y demás materias en que la colaboración y el diálogo entre las partes pueda resultar benéfico. El Comité desea recordar en este sentido el principio según el cual es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, y la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 935]. El Comité invita al Gobierno y a los interlocutores sociales a que examinen la posibilidad de que las autoridades puedan conciliar o mediar entre las partes en caso de bloqueo en las negociaciones, incluso cuando no se declare la huelga.*

797. *Por otra parte, observando que el Gobierno no ha respondido específicamente al alegato según el cual la empresa recurrió a la sustitución de huelguistas durante la negociación del pliego de reclamos 2007-2008 del sindicato, el Comité subraya el principio según el cual, «la contratación de trabajadores para romper una huelga en un sector, al que no abría considerarse como un sector esencial en el sentido estricto del término para que pudiera prohibirse la huelga, constituye una grave violación de la libertad sindical». Asimismo, el Comité recuerda que «si una huelga es legal, el recurso a la utilización de*

mano de obra no perteneciente a la empresa con el fin de sustituir a los huelguistas, por una duración indeterminadas, entraña el riesgo de violación del derecho de huelga que puede afectar el libre ejercicio de los derechos sindicales» [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 632 y 633].*

798. *El Comité pide al Gobierno que se asegure del respeto de estos principios si el sindicato recurre a la huelga en el contexto de futuras negociaciones entre la empresa y el sindicato.*

799. *Por último, en lo que respecta al alegato relativo al despido de 25 trabajadores de la municipalidad de Surquillo por organizarse en un sindicato y reclamar el pago de sus remuneraciones de diciembre de 2007, el Comité lamenta comprobar que, según el Gobierno, la inspección del trabajo constató que 23 de los 25 trabajadores en cuestión habían sido despedidos arbitrariamente. El Comité toma nota de que se encuentran pendientes varios procedimientos judiciales iniciados por varios trabajadores y que sólo ha concluido el relativo a la Sra. Atilia Cecilia Alcaraz, ordenando la sentencia su reintegro con el pago de remuneraciones y demás beneficios.*

800. *El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de estos procedimientos y que, si se verifica el carácter antisindical de los despidos, tome medidas para el reintegro de los despedidos en sus puestos de trabajo, con el pago de los salarios caídos y otras prestaciones legales y si ello no fuera posible, por razones imperiosas y objetivas, que se los indemnice de manera completa de modo que constituya una sanción suficientemente disuasoria contra los despidos antisindicales.*

Recomendaciones del Comité

801. ***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 promueva la negociación colectiva y que examine con las partes la manera de extender en la práctica la negociación colectiva a las condiciones de trabajo y empleo de contenido no económico y demás materias en que la colaboración y el diálogo entre las partes pueda resultar benéfico; el Comité invita también al Gobierno y a los interlocutores sociales a que examinen la posibilidad de que las autoridades puedan conciliar o mediar entre las partes en caso de bloqueo de las negociaciones incluso cuando no se declara la huelga;

b) el Comité recuerda la importancia que concede al deber de negociar colectivamente de buena fe;

c) observando que el Gobierno no ha respondido específicamente al alegato según el cual la empresa recurrió a la sustitución de huelguistas durante la negociación del pliego de reclamos 2007-2008 del sindicato, el Comité pide al Gobierno que se asegure del respeto de los principios mencionados en materia de sustitución de huelguistas si el sindicato recurre a la huelga en el contexto de las futuras negociaciones entre la empresa y el sindicato, y

d) por último, en lo que respecta al alegato relativo al despido de 25 trabajadores de la municipalidad de Surquillo por organizarse en un sindicato y reclamar el pago de sus remuneraciones de diciembre de 2007, el Comité lamenta comprobar que, según el Gobierno, la inspección del trabajo constató que 23 de los 25 trabajadores en cuestión habían sido

despedidos arbitrariamente. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de los procedimientos judiciales iniciados por varios trabajadores (una trabajadora ya ha sido reintegrada e indemnizada) y que, si se verifica el carácter antisindical de los despidos, tome medidas para el reintegro de los despedidos en sus puestos de trabajo con el pago de los salarios caídos y otras prestaciones legales y si ello no fuera posible por razones imperiosas y objetivas que se les indemnice de manera completa de modo que constituya una sanción suficientemente disuasoria contra los despidos antisindicales.

CASO NÚM. 2664

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP)

Alegatos: la organización querellante alega que como consecuencia de la declaración de ilegalidad de una huelga por parte de la autoridad administrativa se efectuaron numerosos despidos de dirigentes sindicales y sindicalistas en el sector minero; asimismo alega que en este contexto fueron asesinados dos sindicalistas

802. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2009 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 355.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 306.ª reunión, párrafos 1068 a 1092].

803. El Gobierno envió sus observaciones por medio de comunicaciones de fechas 2 y 17 de noviembre de 2009 y 25 de mayo de 2010.

804. 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. Examen anterior del caso

805. En su examen anterior del caso, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 355.º informe, párrafo 1092]:

a) el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que en el futuro la declaración de ilegalidad de las huelgas no corresponda al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza, así como que indique cuál es la base que permite al Ministerio de Trabajo declarar la ilegalidad de una huelga;

b) en cuanto a los despidos de varios dirigentes sindicales y numerosos sindicalistas (mencionados por sus nombres en la queja) en el sector minero después de su participación en huelgas que fueron declaradas ilegales por la autoridad administrativa del trabajo, el Comité pide al Gobierno que sin demora se lleve a cabo una investigación para determinar las causas que motivaron los despidos, y que si se constata que los mismos se produjeron como consecuencia de sus actividades sindicales legítimas, tome las medidas necesarias para que sean reintegrados en sus puestos de trabajo. El Comité pide al Gobierno que le informe al respecto;

c) en lo que respecta al alegado asesinato de los afiliados sindicales, Sres. Manuel Yupanqui y Jorge Huanaco Cutipa el 9 y 22 de julio de 2008, el Comité, al tiempo que observa que la organización querellante informa que existe un proceso de investigación a cargo del Fiscal de la provincia de Tayabamba, Departamento de La Libertad, espera que la investigación en curso permitirá esclarecer en el más breve plazo los hechos y las circunstancias en las que se produjeron dichos asesinatos y así determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que le informe al respecto, y

d) el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre los recientes alegatos de la organización querellante de 29 de septiembre de 2009.

En su comunicación de 29 de septiembre de 2009, la organización querellante alega la detención penal de los dirigentes sindicales Sr. Pedro Candori y Claudio Boza Huanhuayo y del sindicalista Sr. Eloy Poma Canchari por su presunta responsabilidad en la muerte de un policía con fecha 24 de noviembre de 2008 en el contexto del bloqueo de una carretera efectuado por los trabajadores de la empresa minera Casapalca.

B. Respuesta del Gobierno

806. En sus comunicaciones de 2 y 17 de noviembre de 2009 y 25 de mayo de 2010, el Gobierno envía las observaciones siguientes.

807. En cuanto a la declaración de ilegalidad de las huelgas, el Gobierno se refiere a las circunstancias de las huelgas y las distintas resoluciones que declararon la ilegalidad dictadas por la autoridad administrativa.

808. En cuanto a los despidos de varios dirigentes sindicales y numerosos sindicalistas en el sector minero después de su participación en huelgas que fueron declaradas ilegales por la autoridad administrativa del trabajo, el Gobierno informa que respecto del despido de 17 trabajadores efectuado por la empresa Southern Perú Copper Corporation y el despido de nueve trabajadores efectuado por la empresa minera Barrik Misquichilca S.A., a pesar de las diferentes reuniones extraproceso convocadas por la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, las partes no llegaron a ningún acuerdo, con lo cual toda interpretación sobre las medidas adoptadas debería ser definida ante las instancias judiciales. En cuanto al despido de cuatro dirigentes sindicales efectuado por la empresa minera Los Quenuales S.A., la empresa aceptó voluntariamente contratar a los cuatro dirigentes despedidos.

809. En cuanto a los alegatos relativos al asesinato de los afiliados sindicales Sres. Manuel Yupanqui y Jorge Huanaco Cutipa, el 9 y 22 de julio de 2008, el Gobierno señala que según la información suministrada por la Policía Nacional del Perú, en el marco de un enfrentamiento entre trabajadores mineros y la policía el 12 de julio de 2008 resultó muerto el Sr. Manuel Jesús Yupanqui Ramos y sufrió lesiones graves el Sr. Jorge Luis Huanaco Cutipa. También resultaron heridos algunos policías. La policía precisa que hasta ahora no ha sido posible la identificación del responsable de dichos hechos.

C. Conclusiones del Comité

810. *El Comité toma nota de las observaciones del Gobierno.*

811. *En cuanto al literal a) de las recomendaciones, el Comité observa que el Gobierno, si bien se refiere a las distintas resoluciones que declararon la ilegalidad de las huelgas, no envía información en cuanto a la base legal que autoriza al Ministerio de Trabajo a declarar la ilegalidad de la huelga. A este respecto, el Comité recuerda una vez más que la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 628]. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que en el futuro no sea la autoridad administrativa quien declare la ilegalidad de las huelgas sino un órgano independiente que goce de la confianza de las partes. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda medida adoptada al respecto.*

812. *En cuanto al literal b) de las recomendaciones relativo a los despidos de varios dirigentes sindicales y numerosos sindicalistas (mencionados por sus nombres en la queja) en el sector minero después de su participación en huelgas que fueron declaradas ilegales por la autoridad administrativa del trabajo, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que en cuanto al despido de 17 trabajadores por la empresa Southern Perú Copper Corporation y el despido de nueve trabajadores por la empresa minera Barrik Misquichilca S.A. se realizaron diferentes reuniones convocadas por la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo pero las partes no llegaron a ningún acuerdo, con lo cual toda cuestión relativa a las medidas adoptadas debería ser definida ante las instancias judiciales. En cuanto al despido de cuatro dirigentes sindicales efectuado por la empresa minera Los Quenuales S.A., la empresa aceptó voluntariamente contratar nuevamente a los cuatro dirigentes despedidos. A este respecto, el Comité observa que de conformidad con los alegatos y la respuesta del Gobierno, los despidos se produjeron como consecuencia de las ausencias de los trabajadores a sus puestos de trabajo, en virtud de su participación en las huelgas que se produjeron el 30 de abril de 2007, el 5 de noviembre de 2007 y el 30 de junio de 2008, las cuales fueron declaradas ilegales por la autoridad administrativa. El Comité ha considerado que cuando se despide a sindicalistas o dirigentes sindicales por hechos de huelga, no puede sino llegar a la conclusión de que se les está perjudicando por su acción sindical y de que están sufriendo discriminación antisindical [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 662]. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se proceda sin demora a realizar una investigación respecto de estos alegatos y si se constata que los trabajadores fueron despedidos únicamente con motivo de su participación en las huelgas mencionadas, tome las medidas necesarias para el reintegro de los 17 trabajadores despedidos por la empresa Southern Perú Cooper Corporation y los nueve trabajadores despedidos por la empresa minera Barrik Misquichilca S.A. con el pago de los salarios caídos y en caso de que el reintegro no sea posible, que tome las medidas necesarias para que sean indemnizados de manera completa de manera que constituya una sanción suficientemente disuasoria contra los despidos antisindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

813. *En cuanto al literal c) de las recomendaciones, relativo al asesinato de los afiliados sindicales Sres. Manuel Yupanqui y Jorge Huanaco Cutipa, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que según la información suministrada por la Policía Nacional del Perú, en el marco de un enfrentamiento entre trabajadores mineros y la policía el 12 de julio de 2008 resultó muerto el Sr. Manuel Jesús Yupanqui Ramos mientras que el Sr. Jorge Luis Huanaco Cutipa sufrió lesiones de gravedad. Según las informaciones disponibles, el señor Cutipa murió el 24 de julio en la clínica. La policía añade que hasta ahora no ha sido posible la identificación del responsable de dichos hechos. A este respecto, el Comité*

recuerda 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]. En estas condiciones, observando que en su examen anterior del caso el Comité tomó nota también de que la Fiscalía de la provincia de Tayabamba había iniciado una investigación al respecto, el Comité espera firmemente que las investigaciones pendientes podrán dar resultados concretos sin demora y permitirán determinar los responsables de dichos hechos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

814. *En cuanto a los últimos alegatos que se refieren a la detención de los dirigentes sindicales Sr. Pedro Candori y Claudio Boza Huanhuayo y del sindicalista Sr. Eloy Poma Canchari por su presunta responsabilidad en la muerte de un policía con fecha 24 de noviembre de 2008 en el contexto del bloqueo de una carretera efectuado por los trabajadores de la empresa minera Casapalca, observando que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto, el Comité le pide que lo haga sin demora.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que en el futuro no sea la autoridad administrativa quien declare la ilegalidad de las huelgas sino un órgano independiente que goce de la confianza de las partes. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda medida adoptada al respecto;

b) en cuanto a los alegatos relativos al despido de varios dirigentes sindicales y numerosos sindicalistas en el sector minero después de su participación en huelgas que fueron declaradas ilegales por la autoridad administrativa del trabajo, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se proceda sin demora a realizar una investigación respecto de estos alegatos y si se constata que los trabajadores fueron despedidos únicamente con motivo de su participación en las huelgas mencionadas, tome las medidas necesarias para el reintegro de los 17 trabajadores despedidos por la empresa Southern Perú Copper Corporation y los nueve trabajadores despedidos por la empresa minera Barrik Misquichilca S.A., con el pago de los salarios caídos y en caso de que el reintegro no sea posible, que tome las medidas necesarias para que sean indemnizados de manera completa de manera que constituya una sanción suficientemente disuasoria contra los despidos antisindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;

c) en cuanto al asesinato del Sr. Manuel Yupanqui y del Sr. Jorge Huanaco Cutipa, el Comité espera firmemente que las investigaciones pendientes ante la Policía Nacional del Perú y la Fiscalía podrán dar resultados concretos sin demora y permitirán determinar los responsables de dichos hechos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;

d) en cuanto a los alegatos relativos a la detención de los dirigentes sindicales Sr. Pedro Candori y Claudio Boza Huanhuayo y del sindicalista Sr. Eloy Poma

Canchari por su presunta responsabilidad en la muerte de un policía con fecha 24 de noviembre de 2008 en el contexto del bloqueo de una carretera efectuado por los trabajadores de la empresa minera Casapalca, el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones al respecto, y

e) el Comité considera necesario señalar especialmente a la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

CASO NÚM. 2671

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

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

Alegatos: la organización querellante alega el despido de un dirigente sindical y la falta de reconocimiento al sindicato por parte del empleador

816. La queja figura en una comunicación de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) de fecha 22 de septiembre de 2008.

817. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 2 de noviembre de 2009 y 25 de febrero y 25 de mayo de 2010.

818. El Perú 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. Alegatos del querellante

819. En su comunicación de fecha 22 de septiembre de 2008, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) alega que en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco (UNHEVAL) se creó el Sindicato Único de Trabajadores Contratados de la UNHEVAL–Huánuco–SUTCUNHEVAL, el mismo que obtuvo reconocimiento por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social mediante resolución de fecha 25 de enero de 2008, por el cual se le concedió el registro e inscripción del sindicato.

820. La CGTP añade que el sindicato, por intermedio de su secretario general, ha venido realizando denuncias de prácticas antilaborales debido a la discriminación laboral que venían sufriendo los trabajadores contratados sindicalizados al no permitirles participar en la adjudicación de plazas permanentes, pues esta adjudicación la venía realizando la universidad de manera cerrada, es decir sin que se realizara un concurso público, lo que se comunicó al Sr. Rector, en un documento de fecha 11 de marzo de 2008, el mismo que no fue respondido.

821. Según la CGTP, esta situación motivó que el sindicato, en la persona de su secretario general, realizara una serie de denuncias (que la organización querellante anexa) a instituciones públicas que cumplen funciones de control, como es el caso de la Contraloría General de la República el 2 de mayo de 2008, lo que motivó el despido arbitrario del secretario general del sindicato, Sr. Franklin Reategui Valladolid el 5 de mayo de 2008, por órdenes del Rector de la universidad; se prohibió también el ingreso de este dirigente sindical en su centro de trabajo.

822. Según la organización querellante, la universidad mencionada ha venido negando cualquier posibilidad de reconocimiento al sindicato, como surge de la resolución núm. 0337-2008-UNHEVAL-R, de fecha 1.º de abril de 2008, por el cual declara improcedente la solicitud de reconocimiento del sindicato y de su junta directiva.

823. Por último la organización querellante envía copia de un recurso de amparo presentado ante el Juzgado Mixto de Huánuco el 12 de mayo de 2008 solicitando que se declare ilegal el despido del secretario general del sindicato por constituir una represalia por su actividad sindical denunciando abusos; en dicho recurso se señala igualmente la falta de reconocimiento del sindicato por parte de la universidad.

B. Respuesta del Gobierno

824. En sus comunicaciones de 2 de noviembre de 2009 y 25 de febrero y 25 de mayo de 2010, el Gobierno indica que solicitó información en relación con los alegatos a la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco.

825. Al respecto, la Universidad manifestó que es falso que se haya despedido al Sr. Franklin Reategui Valladolid de manera arbitraria. Señala que este señor había sido repuesto en sus actividades por una medida cautelar otorgada en el proceso judicial, expediente núm. 283-2007-25. Añade la Universidad que en dicho proceso se emitió, en última instancia, una resolución en la cual se declaraba fundada la excepción propuesta por la Universidad, declarando nulo todo lo actuado e improcedente la demanda entablada, por lo que en cumplimiento del artículo 630 del Código Procesal Civil — vigente en la emisión de la resolución — no se permitió el ingreso del Sr. Reategui, porque no existía mandato judicial ni obligación legal que obligara a la Universidad a seguir contratando al referido señor. Cabe señalar, que la autoridad administrativa estableció los criterios a tener en cuenta para el desarrollo de la función inspectiva en las entidades de la administración pública, a través de la Directiva Nacional núm. 009-2008-MTPE/2/11.4 de fecha 12 de diciembre de 2008, la cual establece que el ámbito de la inspección del trabajo, se extiende a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, careciendo de competencia respecto de otros tipos de regímenes de contratación. La desnaturalización que se alegue, deberá ser regulada internamente por la entidad, debiendo posteriormente de persistir el reclamo acudir a la vía judicial a través de proceso contencioso administrativo. En atención a lo señalado, no correspondería la intervención de la autoridad administrativa, más aún si el recurrente ha iniciado ante el Poder Judicial las acciones para la restitución de sus derechos. Sin perjuicio de lo señalado, se ha procedido a reiterar mediante oficio núm. 093-2010-MTPE/9.1 a la presidencia de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, a fin que informe sobre el estado actual de los procesos judiciales iniciados por el recurrente, a fin de informar oportunamente a la OIT de las acciones realizadas. Tan pronto se reciba la información solicitada será remitida a la Organización Internacional del Trabajo.

826. Señala la Universidad, que el Sr. Reategui, en el mes de enero, constituyó un sindicato de trabajadores conformado por personal que prestaba sus servicios mediante contrato de locación de servicios, el cual es de naturaleza civil y no laboral, haciéndose, además, elegir secretario general cuando ya no laboraba en virtud del proceso judicial mencionado que fue declarado improcedente. Según los contratos de locación de servicio, la prestación de

servicio no se da bajo un horario de trabajo, por lo que el Sr. Reategui ingresaba a cualquier hora a prestar sus servicios a la Universidad e incluso no asistía algunos días, no sometiéndole en ningún momento a un proceso administrativo debido a la naturaleza del contrato. Asimismo, esta relación se rige por el Código Civil.

827. Indica la Universidad que según el artículo 12 del decreto legislativo núm. 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se establece como requisito, para ingresar a la carrera administrativa, presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión, por lo que los trabajadores que solicitan el reconocimiento no tienen la condición de servidores públicos. Afirma que nunca se ha desconocido el derecho a la libertad sindical, dado que existe dentro de la Universidad el Sindico Único de Trabajadores Administrativos, constituido por los trabajadores bajo el régimen del decreto legislativo núm. 276, en concordancia con la ley núm. 27556 que crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos. Por lo que, la entidad administrativa está en facultad de reconocer los derechos de sindicación a los servidores públicos, pero no a reconocer el derecho de sindicación de las personas que prestan servicios en virtud a un contrato de locación de servicios. Considera la Universidad que resulta improcedente la solicitud de reconocimiento por parte de la Universidad del sindicato y su respectiva personería jurídica.

828. Por último, el Gobierno manifiesta que, debe ponerse de manifiesto que al haber el Sindicato de Trabajadores Contratados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco invocado tutela ante los órganos jurisdiccionales en relación con su reconocimiento (expediente núm. 2008-02366-O-1201-JM-CI-1), y al existir procesos pendientes de ser resueltos por la autoridad judicial, la autoridad administrativa de trabajo debe abstenerse de emitir pronunciamientos en relación a dicho asunto. De no acatarse con esta norma, se incurriría en responsabilidad penal para los funcionarios que contravinieran el artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el cual busca proteger la independencia de la función jurisdiccional. Por ello, se ha solicitado al Poder Judicial mediante oficio núm. 093-2010-MTPE/9.1 información sobre el estado de los procesos judiciales vinculados con la queja planteada, que será comunicada a la OIT.

C. Conclusiones del Comité

829. *El Comité observa que en la presente queja la organización querellante alega el despido del Sr. Franklin Reategui Valladolid, secretario general del Sindicato Único de Trabajadores Contratados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, el 5 de mayo de 2008, impidiéndosele desde entonces la entrada en su centro de trabajo, así como el no reconocimiento del sindicato y de su junta directiva por parte de la universidad. El Comité observa que la organización querellante estima que se ha tratado de un despido antisindical que se produce como consecuencia de denuncias por escrito de irregularidades ante las autoridades competentes que el querellante adjunta a su queja.*

830. *En cuanto al alegado no reconocimiento del Sindicato de Trabajadores Contratados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, el Comité toma nota de que el Gobierno comunica un informe de la Universidad indicando que: 1) según el artículo 12 del decreto legislativo núm. 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público se estable como requisito para ingresar a la carrera administrativa presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión, por lo que los trabajadores que solicitan el reconocimiento no tienen la condición de servidores públicos; 2) nunca se ha desconocido la libertad sindical dado que existe el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, y 3) en virtud de lo manifestado, la entidad administrativa está en facultad de reconocer los derechos de sindicación a los servidores públicos, pero no a reconocer el derecho de sindicación de las personas que prestan servicios en virtud de un contrato de locación de servicios y por lo tanto resulta*

improcedente la solicitud de reconocimiento por parte de la Universidad del sindicato en cuestión y su respectiva personería jurídica. El Comité toma nota de que el Gobierno añade que dado que el Sindicato de Trabajadores Contratados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco invocó tutela ante los órganos jurisdiccionales en relación con su reconocimiento y al existir procesos pendientes de ser resueltos por la autoridad judicial, la autoridad administrativa de trabajo debe abstenerse de emitir pronunciamiento en relación a dicho asunto.

831. *Al respecto, el Comité recuerda que en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio núm. 87 todos los trabajadores sin ninguna distinción deben gozar del derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas y que en virtud del artículo 9, sólo las fuerzas armadas y la policía pueden ser excluidas del campo de aplicación del Convenio. El Comité, teniendo en cuenta que la cuestión del reconocimiento del sindicato se encuentra en instancia ante la autoridad judicial, espera que se dicte sentencia en un futuro muy próximo y que se tendrá en cuenta el principio mencionado. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

832. *En lo que respecta al alegado despido del Sr. Franklin Reategui Valladolid, secretario general del Sindicato de Trabajadores Contratados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco el 5 de mayo de 2008, el Comité toma nota de que el Gobierno comunica un informe de la Universidad indicando que: 1) es falso que se haya despedido a la persona en cuestión de manera arbitraria; 2) esta persona había sido repuesta en sus actividades en virtud de una medida cautelar otorgada en el proceso judicial núm. 283-2007-25, pero en última instancia en dicho proceso se declaró fundada la excepción propuesta por la Universidad y se declaró nulo todo lo actuado e improcedente la demanda; 3) no se permitió el ingreso del Sr. Franklin Reategui Valladolid (que fue nombrado secretario general cuando ya no trabajaba en la Universidad) a las oficinas, ya que no existía mandato judicial ni obligación legal que obligara a la Universidad a seguir contratándolo, en virtud de que prestaba sus servicios mediante un contrato de locación de servicios; 4) según los contratos de locación de servicios la prestación no se da bajo un horario de trabajo por lo que el Sr. Reategui ingresaba a cualquier hora a la institución, no sometiéndose en ningún momento a un proceso administrativo debido a la naturaleza del contrato; 5) por directiva nacional núm. 009-2008/MTPE/2/11.4 de 2008 se estableció que el ámbito de la inspección de trabajo se extiende a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, careciendo de competencia respecto de otros tipos de regímenes de contratación; 6) la desnaturalización que se alegue deberá ser regulada internamente por la entidad correspondiente, debiendo posteriormente de persistir el reclamo acudir a la vía judicial a través de un proceso contencioso administrativo; 7) no corresponde la intervención administrativa, más si el recurrente ha iniciado ante el Poder Judicial las acciones para la restitución de sus derechos, y 8) se ha procedido a reiterar mediante oficio núm. 093-2010-MTPE/9.1 a la presidencia de la Corte Superior de Justicia de Huánuco a fin de que informe sobre el estado actual de los procesos judiciales iniciados por el Sr. Reategui. A este respecto, el Comité observa que el Gobierno no informa acerca de las razones que motivaron la no renovación del contrato de locación de servicios del Sr. Franklin Reategui Valladolid por parte de la Universidad y que se adjuntan a su respuesta varios contratos de locación de servicios de diferentes meses de 2008 que vinculaban al Sr. Franklin Reategui Valladolid con la Universidad.*

833. *Por otra parte, el Comité recuerda que una protección adecuada a los dirigentes sindicales en caso de actos de discriminación antisindical es 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.*

834. *En estas condiciones, el Comité espera que la autoridad judicial dictará sentencia en un futuro muy próximo en relación con la no renovación del contrato del Sr. Reategui, y en caso de que se constate que la no renovación obedeció a motivos antisindicales, se tomen las medidas de reparación y sanción previstas en la legislación. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y que le envíe una copia de la sentencia tan pronto como se dicte.*

Recomendaciones del Comité

835. ***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 la autoridad judicial dictará sentencia en un futuro muy próximo en relación con el reconocimiento del Sindicato de Trabajadores Contratados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y

b) el Comité espera que la autoridad judicial dictará sentencia en un futuro muy próximo en relación con la no renovación del contrato de locación de servicios del dirigente sindical Sr. Franklin Reategui, y en caso de que se constate que la no renovación obedeció a motivos antisindicales, se tomen las medidas de reparación y sanción previstas en la legislación. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto y que le envíe una copia de la sentencia tan pronto como se dicte.

CASO NÚM. 2675

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

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

Alegatos: consecuencias perjudiciales de los contratos de corta duración en los derechos sindicales en las empresas industriales sujetas a exportación no tradicional

836. La queja figura en una comunicación de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) de fecha 16 de octubre de 2008.

837. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 12 de febrero y 25 de mayo de 2010.

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

A. Alegatos del querellante

839. En su comunicación de fecha 16 de octubre de 2008, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) explica que las empresas industriales sujetas a exportación no tradicional (que exportan el 40 por ciento de su producción nacional efectivamente vendida) están autorizadas por el artículo 32 del decreto-ley núm. 22342 a concluir contratos eventuales con los trabajadores cuantas veces sea necesario. Se trata principalmente de empresas textiles y de confección que mantienen a sus trabajadores con contratos a plazo fijo de un promedio de tres meses (a veces 15 días), lo cual restringe en la práctica los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga ante el miedo de los trabajadores a que no se les renueve el contrato; algunos trabajadores llevan 25 años en la misma empresa con esos contratos; según el querellante este régimen contractual anacrónico permite salarios, horarios y condiciones de seguridad y salud muy deficientes.

840. La CGTP se refiere a varios ejemplos de despidos sin previo aviso de dirigentes sindicales y afiliados con contratos de corta duración de hasta hace 15 años utilizando de manera abusiva el régimen legal de los trabajadores de este tipo de empresas al mantenerles en calidad de trabajadores eventuales de manera indefinida.

841. La organización querellante declara que el 30 de noviembre de 2007, la empresa ICADIE anunció sin previo aviso que no iba a renovar los contratos de alrededor de 1.200 trabajadores. A los dirigentes sindicales cuyos contratos expiraban en esa fecha les fue ofrecido firmar contrato de dos semanas bajo el argumento de que la empresa no había recibido suficientes pedidos, aunque esto nunca fue comprobado ni tampoco fue tema de discusión con el sindicato. Los líderes sindicales inicialmente se negaron a firmar, queriendo más bien presionar a favor de contratos más estables.

842. En total, más de 1.200 trabajadores fueron despedidos ese día, incluyendo unos 500 afiliados sindicales y siete de los dirigentes del sindicato. A los que todavía permanecieron empleados en la compañía les fueron ofrecidos contratos de dos semanas. Uno de los principales clientes internacionales de la empresa intervino llamando la atención de la empresa en torno al hecho de que el respeto de la libertad sindical es un requerimiento contractual. La gerencia reconoció la necesidad de brindar protección especial a ciertos grupos de trabajadores, incluyendo mujeres embarazadas y líderes sindicales, y ofreció volverlos a emplear, pero con contratos de dos semanas. Esta vez, los líderes del sindicato aceptaron, pero a pesar de repetidas reuniones y conversaciones durante las semanas que siguieron, la compañía nunca cumplió con la oferta de renovar los contratos de los dirigentes sindicales aduciendo que no había vacantes.

843. Finalmente, el 24 de enero de 2008, la compañía y sindicato firmaron una carta en el Ministerio de Trabajo, según la cual, los trabajadores cuyos contratos no habían sido renovados, incluyendo a los siete dirigentes sindicales, tendrían prioridad del empleo cuando se abrieran nuevas vacantes.

844. Sin embargo, el 30 de enero de 2008, el sindicato recibió una carta de la compañía en la que decía que los líderes sindicales habían optado por no renovar sus contratos y como resultado, ya no formaban parte de la junta directiva del sindicato ni estaban en posición de llegar a ningún tipo de acuerdo con la empresa. El sindicato escribió a la empresa expresando su sorpresa ante el contenido de esta carta notarial y notando que la intención de la carta parece ser invalidar un acuerdo firmado el 24 de enero de 2008. Si este fuera el caso, obviamente se trata de un acto de muy mala fe.

845. Cabe señalar que poco antes del 24 de enero de 2008, un informe de la Inspección de Trabajo indicaba que ICADIE no figuraba en el Registro Nacional de Compañías Exportadoras no Tradicionales y que, por consiguiente, no le estaba permitido hacer uso de los contratos eventuales, por lo que debía comunicar a su mano de obra que estaban empleados bajo contrato de trabajo permanentes a partir de su fecha de entrada. El informe también identificó violaciones en el pago de asignaciones familiares, compensación por tiempo de servicio y asignación familiar. Al identificar estas infracciones los inspectores impusieron una multa y realizaron una medida inspectiva de requerimiento para garantizar el cumplimiento de la legislación, pero la empresa no cumplió.

846. En cuanto a las empresas textiles del grupo Topy Top S.A., en junio de 2007, la CGTP señala que la Federación Internacional de Trabajadores Textil, Vestido y Calzado (FITTVC) facilitó un acuerdo destinado a poner fin a una disputa importante en la fábrica. El acuerdo contemplaba el reintegro de 93 trabajadores cuyos contratos habían sido terminados por la empresa debido a su participación en actividades sindicales, así como la introducción de sistemas de gestión de relaciones industriales para acompañar el reconocimiento del sindicato. Posteriormente, la situación se deterioró:

— En Topy Top S.A., la gerencia envió una carta al sindicato el 11 de enero de 2007 en la que indicaba que uno de sus principales clientes había reducido considerablemente sus órdenes durante los últimos meses y que la empresa iba a tener que hacer un «redimensionamiento», lo cual resultaría en que muchos de los contratos no fueran renovados a partir de 31 de enero de 2007. El sindicato intentó solicitar una reunión con la empresa, de conformidad con el acuerdo firmado en junio de 2007 con la FITTVC, que incluye mecanismos para comunicación, diálogo y negociación regulares, pero la gerencia se negó a reunirse con el sindicato, diciendo que la decisión de reducir la mano de obra ya había sido adoptada. Esto va en contra de las buenas relaciones industriales, las cuales requerirían que cualquier reestructuración sea objeto de negociación con el sindicato antes de una decisión definitiva. Poco antes de la queja al Comité de Libertad Sindical 70 trabajadores fueron despedidos de manera selectiva de Topy Top S.A.; la mayoría de los trabajadores despedidos son miembros del sindicato.

— Star Print S.A., 55 trabajadores han sido despedidos desde la constitución del sindicato en enero de 2008; todos ellos son miembros sindicales. La empresa ha argüido que los trabajadores fueron despedidos como resultado de su «reducción de la mano de obra». No obstante, sólo fueron despedidos miembros sindicales y muchos de ellos fueron reemplazados por nuevos trabajadores desde entonces.

— En la empresa Sur Color Star S.A., el recién formado sindicato recibió el reconocimiento legal en diciembre de 2007, pero 20 de sus dirigentes y afiliados han sido despedidos desde entonces. Ha habido muchos informes de prácticas abusivas y arbitrarias en las condiciones de trabajo (salario, seguridad, etc.).

847. En conclusión, la CGTP pide que se modifique o se derogue el artículo 32 del decreto-ley núm. 22342.

B. Respuesta del Gobierno

848. En sus comunicaciones de fechas 12 de febrero y 25 de mayo de 2010, el Gobierno declara que, en atención de diversas quejas sobre prácticas antisindicales y negociación colectiva se generaron diversas órdenes de inspección para la realización de actuaciones inspectivas en las empresas Topy Top S.A., Star Print S.A. y Sur Color Star S.A., en las que al haberse constatado infracciones muy graves de los derechos sindicales, así como, de los derechos laborales, se propuso la imposición de multas a las empresas. Asimismo, el Gobierno

informa detalladamente de las distintas inspecciones realizadas y de las multas impuestas por infracción de la legislación sindical y de la legislación laboral.

849. Respecto a la empresa Topy Top S.A., se multó a la empresa en 2007 con 103.500 nuevos soles por prácticas antisindicales y en 2008 por incumplimiento en la entrega de copias del contrato de trabajo dentro del término de ley (multa de 2.835 nuevos soles) e incumplimiento de las formalidades en los contratos de exportación no tradicional (multa de 1.435 nuevos soles).

850. Respecto de la empresa Star Print S.A., se la multó en 2008 con 51.030 nuevos soles por incumplimiento en la entrega de boletas de pago, disposiciones relacionadas a la contratación a plazo determinado, y actos contra la libertad sindical y en 2009 (a través de un acta de inspección 1971-2008) con 17.010 nuevos soles por incumplimiento del pago y entrega de hojas de liquidación de la participación de utilidades.

851. Respecto de la empresa Sur Color Star S.A., se la multó en 2008 con 685.300 nuevos soles por incumplimiento a las disposiciones de contratación a plazo determinado, Régimen de la Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, actos contra la libertad sindical e infracción a la labor inspectiva, y se generó un acta de infracción por actos antisindicales e infracción a la labor inspectiva pero posteriormente se declaró nula esta acta de infracción y sin efecto la propuesta de multa; asimismo en 2008 se multó a la empresa con 17.010 nuevos soles por afectación a la libertad sindical, actos de hostilidad, no entrega de equipos de protección personal e infracción a la labor inspectiva.

852. Respecto de la empresa Industria de Confecciones Artes Diseños y Estampados ICADIE/Diseño y Color, se la multó en 2008 con 66.745 nuevos soles por incumplimiento del depósito y entrega de hojas de liquidación de tiempo de servicio, pago de la asignación familiar, gratificaciones e infracción a la labor inspectiva (no cumplió con el requerimiento de adecuación de los contratos de exportación no tradicional).

853. El Gobierno añade que la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, convocó diversas reuniones extra procesales en los años 2008 y 2009 en relación con la queja ante el Comité de Libertad Sindical pero, en unas ocasiones ante la inconcurrencia de las partes convocadas, en otras por la concurrencia de sólo una de las partes, y en otras luego de amplias deliberaciones no se pudo arribar a ningún acuerdo o fórmula de solución a la problemática.

854. El Gobierno señala que solicitó al Coordinador de la Corte Superior de Justicia de Lima con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de cuestiones relativas a la aplicación judicial de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y temas relativos al derecho de libertad sindical, información sobre los procesos judiciales de nulidad despido relacionados con las empresas en cuestión.

855. Por otra parte, el Gobierno señala que la posición de la empresa Topy Top S.A., sobre la queja es la siguiente. La empresa declara que la queja preparada por la central sindical corresponde al mes de octubre de 2008, previo a la crisis financiera mundial de finales de ese año, la cual afectó el comercio internacional entre los países desarrollados y en desarrollo, por ende la coyuntura laboral de la región durante todo el año 2009, registró una caída en las exportaciones del sector de hasta un 30 por ciento en el período 2008-2009. Argumenta en tal sentido, que lo denominado por la central sindical como «despidos masivos» de trabajadores, no serían más que la no renovación de los contratos de trabajo celebrados al amparo del régimen laboral especial de exportación no tradicional regulado por el decreto-ley núm. 22342, de fecha 21 de noviembre de 1978, precisando que dicha norma no habría instituido un régimen laboral de contratación perverso, como afirma tendenciosamente la central sindical, sino más bien, se trataría de

una norma legal que formó parte del proyecto laboral de otorgamiento y promoción de derechos que en aquel entonces fueron promulgados y que a la fecha continúan. Refiere igualmente la denunciada entre otros que, para el caso de la empresa Topy Top S.A., la filiación sindical fue conocida antes del vencimiento del contrato de trabajo; estos contratos no pudieron ser renovados por circunstancias coyunturales y económicas de aquel entonces.

856. En lo relativo a la empresa Star Print S.A., el cese de los trabajadores contratados se debió según el sector empresarial, a circunstancias coyunturales y económicas de aquel momento; el cese se efectivizó cuando el empleador no había tomado conocimiento de la formación de una organización sindical; existen resoluciones administrativas expedidas a la fecha que estarían ratificando la posición del empleador.

857. En lo que respecta al caso de la empresa Sur Color Star S.A., el sector empresarial precisa que la decisión del empleador de cesar al personal contratado a plazo determinado también se debió a las mismas circunstancias coyunturales y económicas, lo que propició que el empleador hiciera uso de la facultad legal pactada en el contrato de trabajo de terminar la relación laboral antes del vencimiento del período de prueba de tres meses, decisión que fue aplicada tanto para el personal sindicalizado como no sindicalizado, tal como figuraría en los registros laborales del Ministerio de Trabajo; adicionalmente el personal de dicha empresa percibe beneficios económicos diferentes y superiores a la de otras empresas del sector.

858. Según el sector empresarial, desde la fecha que ocurrieron los hechos que motivan la queja a la actualidad, cada una de las empresas continúa manteniendo relaciones con las organizaciones sindicales. Por ejemplo, el Sindicato de Obreros Topy Top a la fecha afilia a 260 trabajadores. Respecto de la coyuntura del año 2008 referida en la queja, un número significativo de ex trabajadores han hecho el cobro de su liquidación de beneficios sociales, siendo que, los casos que pudieran restar habrían sido judicializados por decisión de los ex trabajadores, en cuyos procedimientos los empleadores se apersonaron de acuerdo a las reglas del debido procedimiento ante las autoridades competentes, cuyas resoluciones aún no habrían adquirido la condición de cosa juzgada.

859. Según el sector empresarial las políticas laborales de la empresa Topy Top S.A. y empresas vinculadas han sido reconocidas por instituciones representativas que aseguran el cumplimiento de buenas prácticas laborales; el grupo de empresas logró su calificación como miembro de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), con la participación de la Cámara de Comercio Peruano Norteamericana (AMCHAM); además constantemente son auditadas por las oficinas de cumplimiento social de sus principales clientes como son: The GAP Inc., ABERC ROMBIE & 6FITH, INDITEX S.A., LIFE IS GOOD, entre otros. El sector empresarial anexa un gráfico en el que se observa el inicio de la recesión en el año 2008, la caída de las exportaciones en el año 2009 y las proyecciones para los años 2010 y 2011, logrando recién en el año 2011 alcanzar los niveles de exportación obtenidos en el año 2007.

860. El Gobierno informa que la Corte Suprema ha señalado los criterios que deben observarse en el caso de los contratos de trabajo de exportación no tradicional, determinando que los contratos de trabajo sujetos al régimen de exportación de productos no tradicionales regulados por el decreto-ley núm. 22340, no se desnaturalizan si se prolongan por más de diez años. La demanda fue planteada por trabajadores de una empresa textil en la cual venían laborando a plazo fijo por más de diez años, sujetos al régimen de exportación de productos no tradicionales, y cuyo contrato no fue renovado (señalaban que por el plazo transcurrido, su contrato se había desnaturalizado, convirtiéndose en uno a plazo indeterminado y, por tanto, exigían el pago de la indemnización por despido injustificado o arbitrario). En este contexto, la Corte Suprema precisó que el decreto-ley núm. 22342 no circunscribe los contratos de trabajo de exportación de productos no tradicionales a un

período máximo de tiempo y, por tanto, su finalización después de un período superior a los diez años no implica un acto de despido arbitrario, señalando, además, que para el análisis de estos casos se deberá revisar las siguientes circunstancias a fin de determinar la validez o no de la contratación: 1) el número de trabajadores de la empresa contratados bajo el artículo 32 del decreto-ley núm. 22342; 2) el volumen y porcentaje de su producción que dedican a la exportación y al mercado interno; 3) el número de trabajadores de la emplazada sujeto al régimen laboral común de la actividad privada, y 4) las variaciones en las contrataciones de trabajadores de la empresa sujeto al régimen del decreto-ley núm. 22342.

861. El Gobierno declara también que el Sector Trabajo a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, ante la problemática existente por el mal uso de las contrataciones realizadas por las empresas del sector textil, formuló el lineamiento núm. 002-2008-MTPE/2/11.4 de 4 de febrero de 2008, sobre «Operativo de Inspección del Trabajo a desarrollarse en empresas del Sector Textil». Por intermedio de estas pautas, se buscó establecer un grado de cumplimiento de obligaciones de normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo en las empresas del sector textil. Se determinó, por intermedio de este lineamiento, los criterios a seguir para la validación de los contratos de exportación no tradicional, es decir: la verificación conforme a lo dispuesto por el artículo 32 del decreto-ley núm. 22342, «Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales» y de su Reglamento aprobado mediante decreto supremo núm. 001-79-ICTI-CO-CE, en el sentido que los contratos de trabajo incluyan la labor a efectuarse y el contrato de exportación que genera la contratación, la orden de compra o documento que lo origine, así como su constancia de inscripción en el Registro Nacional de Empresas Industriales de Exportación no Tradicional.

862. Como otra iniciativa del Ministerio de Trabajo para regular los contratos de exportación no tradicional, fue presentado en la sesión ordinaria núm. 87 del Pleno del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo realizado el 29 de mayo de 2008, el «Anteproyecto de ley que establecería el Régimen de Contratación Temporal para la Promoción de Exportaciones no Tradicionales», la cual tendría por objeto modificar el régimen contractual aplicable a las actividades de exportación no tradicional. El análisis, debate y revisión fue confiado a la Comisión Técnica de Trabajo (CTT). Al interior de dicha Comisión Técnica se llevaron a cabo las respectivas sesiones destinadas a la discusión del tema, las mismas que no tuvieron como resultado el consenso entre las partes, dado que la posición de los trabajadores se expresó únicamente a favor de la derogatoria del Régimen Laboral del decreto-ley núm. 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, mientras que el sector empleador, contrario a la tesis del sector trabajador, sostuvo que, la mencionada derogatoria atentaría contra el marco actual de promoción de las exportaciones y afectaría las inversiones nacionales y extrajeras. El gremio empresarial acotó que no se podía eliminar de la normatividad actual un sistema de contratación temporal que habría generado, en su opinión, trabajo decente ni se podría desdeñar según refiere, un marco promocional de las exportaciones que habría tenido y seguiría teniendo un efecto positivo en el crecimiento de la economía del país. Sostuvieron también, que a este sector no sería viable exigirle estabilidad en el empleo para la promoción de exportaciones no tradicionales cuando existe volatilidad del mercado, condición que incide negativamente en la permanencia y continuidad de las empresas exportadoras. El sector empleador sostuvo finalmente, que la única diferencia que tiene dicho sistema de contratación con el régimen general es la «temporalidad» porque para el goce y disfrute de todos los derechos individuales, se asimila al régimen establecido en la legislación de ámbito general.

863. Dos proyectos de ley relativos a la problemática del presente caso han sido debatidos en el Congreso de la República. Por intermedio de estos dos proyectos de ley, el congresista de la República, Sr. Freddy Serna del Grupo Parlamentario «Unión por el Perú» y el

congresista de la República, Sr. Víctor Mayorga Miranda del Grupo Parlamentario del Partido Nacionalista, respectivamente, platearon en su oportunidad, la derogatoria del decreto-ley núm. 22342 «Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales».

864. Ambos proyectos en la Comisión de Trabajo de la legislatura correspondiente al período 2007-2008, tuvieron dictamen favorable, estableciendo la derogación de los artículos 32, 33 y 34 (capítulo IX del Régimen Laboral) del decreto-ley núm. 22342, así como la derogatoria del artículo 80 del decreto legislativo núm. 728, aprobado mediante decreto supremo núm. 003-98-TR, el cual establece que toda empresa que se encontrara comprendida en el régimen de exportación no tradicional podría contratar a su personal bajo el citado régimen. Sin embargo, la Comisión de Comercio Exterior y Turismo emitió un dictamen negativo el 14 de octubre de 2008, señalando que no es conveniente derogar los artículos objetados del decreto-ley núm. 22342 (Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales), en la medida en que no se trata de un problema de la norma en sí misma, sino de la aplicación inadecuada de ésta, por lo que sería recomendable evaluar los mecanismos para perfeccionar su aplicación. Asimismo, se señaló que debe tenerse presente la importancia que esta modalidad de contratos por tiempo definido ha tenido en el crecimiento de las exportaciones, el desarrollo de las actividades productivas, y por ende en la promoción del empleo. En conclusión, en el Congreso de la República no existe todavía el consenso entre sus integrantes de tomar una iniciativa para la derogatoria y/o modificación de la Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, quedando actualmente pendiente este tema.

865. El Gobierno describe a continuación su posición. El régimen de exportación no tradicional rige desde el año 1978, en el marco del decreto-ley núm. 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, que entró en vigencia el 23 de noviembre de 1978, dispositivo creado con la finalidad de fomentar la inversión y el crecimiento económico (al disminuir el riesgo empresarial) de un segmento empresarial que a fines de la década de los setenta tenía una orientación exportadora incipiente, acceso limitado a los mercados de los países desarrollados y una demanda externa pequeña e inestable.

866. Dichas características han variado notablemente, ya que en la actualidad se ha incrementado de manera importante la demanda de productos textiles y agropecuarios nacionales a nivel mundial (las exportaciones de dichos productos han crecido en el período comprendido entre 1998 y 2007 entre el 12 por ciento y el 16 por ciento en promedio cada año, respectivamente) ampliándose con ello los mercados de destino, lo cual ha llevado a que dichos sectores concentren más del 50 por ciento de las exportaciones no tradicionales con la atingencia de que este proceso se ha visto facilitado sobremanera por la aplicación del régimen de excepción del pago de aranceles otorgado unilateralmente por los Estados Unidos de América a los países andinos, los que se han visto ampliados o mejorados con ocasión de la suscripción del Trabajo de Libre Comercio con dicho país.

867. Transcurridos casi 30 años desde que entró en vigencia el decreto-ley núm. 22342, la política del fomento al empleo temporal casi se ha convertido en permanente pero sin que se haga un seguimiento o monitoreo de los efectos de la norma cuestionada por la organización querellante en el mercado de trabajo. Ello no ha permitido introducir todavía cambios en la mencionada normativa con el objeto de restablecer de alguna manera los efectos contraproducentes que refieren los denunciantes.

868. A juicio del Gobierno, las necesidades temporales de las empresas textiles exportadoras en la actualidad, independientemente del régimen de contratación temporal del decreto-ley núm. 22342, podrían verse satisfechas a través de los contratos sujetos a modalidad, como es el caso del denominado contrato por necesidades de mercado, que es una modalidad de contrato a plazo fijo que permite mitigar el riesgo de que se produzcan variaciones

imprevistas en la demanda del mercado. Al respecto, es preciso manifestar que el Ministerio de Trabajo se ha pronunciado al respecto, mediante el informe núm. 111-2008-MTPE/5 de 13 de octubre de 2008, emitido por la Oficina de Asesoría Técnica de la Alta Dirección, posición que fuera ratificada por la Oficina de Asesoría Jurídica mediante informe núm. 232-2009-MTPE/9.110, de 21 de abril de 2009, a través del cual se señaló lo siguiente:

— El fomento del empleo temporal que por su naturaleza introduce una excepción a la vigencia del principio de causalidad (el cual señala que las necesidades empresariales de carácter permanente deben ser cubiertas a través de contratos a plazo indeterminado, mientras que las necesidades de carácter temporal deben ser cubiertas a través de contratos a plazo fijo) debe estar justificado en la satisfacción de intereses de igual o mayor jerarquía que aquellos que se ven afectados con su implementación en el mercado de trabajo sin provocar un perjuicio grave o mayor a los beneficios que se puedan generar. En ese sentido, a la luz de los datos estadísticos detallados en el informe núm. 111-2008-MTPE/5, se ha evidenciado que la contratación temporal habría sido utilizada repetitivamente como un elemento disuasivo contra la afiliación sindical de los trabajadores y habría generado efectos perjudiciales como el bajo nivel de la remuneración promedio mensual del sector textil-confecciones, aun cuando, en los últimos 14 años las exportaciones del sector se habrían quintuplicado, sin embargo, el incremento de la tasa de rotación laboral ha redundado en una menor duración media del empleo y en un nivel pobre de capacitación.

— Como consecuencia del uso excesivo de contratos temporales se producen efectos negativos al nivel de protección social de los trabajadores (dado que ante períodos cortos de duración del empleo, los aportes a los fondos de pensiones y salud no pueden darse con la continuidad deseada perjudicando así la calidad de vida futura de éstos) dando como resultado que a lo largo de los años dicha política de promoción se habría desnaturalizado, ya que desde sus casi 30 años de vigencia, el decreto-ley núm. 22342, no ha efectuado un adecuado estudio de los efectos negativos de la norma en el mercado de trabajo, lo que creemos resulta de imperiosa necesidad, ya que ello nos permitirá promover o proponer cambios que restablezcan los equilibrios necesarios para compensar los efectos nocivos en el ejercicio de los derechos laborales generados por el trato diferenciado que por efecto de dicha norma pudieran estar padeciendo los trabajadores del sector textil exportador.

— Finalmente, las necesidades temporales de las empresas textiles exportadoras podrán verse satisfechas a través de los contrataos temporales que regula el régimen laboral común de la actividad privada, como es el contrato por necesidades de mercado.

869. Cabe añadir que la política de promoción de las exportaciones tradicionales debe apuntar al fomento de la inversión en capital físico, innovaciones, tecnología, capital humano y mejora en la organización del trabajo, de tal forma que se logre una mayor generación de valor agregado y un incremento sostenido de la productividad que conlleven al crecimiento económico de largo plazo. Este es el enfoque de búsqueda de mayor competitividad que se debe promover y no simples reducciones de costos laborales que sólo contribuyen a elevar la desigualdad existente en la distribución de ingresos del país. Indica el Gobierno que espera formular en su oportunidad las recomendaciones y medidas para la correcta aplicación del mencionado régimen excepcional de contratación.

870. Respecto a los alegatos sobre actos antisindicales, despidos masivos de dirigentes sindicales y otras prácticas en 2008, el Gobierno reitera que tiene actualmente en curso diversos procedimientos sancionadores seguidos contra las empresas Topy Top S.A., Star Print S.A., Sur Color Star S.A. e ICADIE/Diseño y Color, habiéndose dispuesto diversas diligencias de carácter extraprocesal, sin que se haya llegado a soluciones o acuerdos concretos. De la coyuntura del año 2008 referida en la queja, un número significativo de ex trabajadores han

hecho el cobro de su liquidación de beneficios sociales, siendo que, muchos casos fueron judicializados por decisión de los ex trabajadores, por lo que, los empleadores se han apersonado de acuerdo a las reglas del debido procedimiento ante las autoridades competentes, cuyas resoluciones aún no han adquirido la condición de cosa juzgada.

C. Conclusiones del Comité

871. *El Comité observa que en la presente queja la organización querellante objeta el artículo 32 de la ley núm. 22342, aplicable a las empresas industriales sujetas a exportación no tradicional, que las autoriza a concluir contratos eventuales de muy corta duración que se renuevan durante años de manera indefinida y que tiene efectos perjudiciales en el ejercicio de los derechos sindicales (ante el temor de los trabajadores a que no se les renueve el contrato) y en las condiciones de trabajo. La organización querellante se refiere como ejemplo a cuatro empresas: en la primera se produjeron despidos masivos de trabajadores en 2007, entre ellos numerosos afiliados y algunos dirigentes sindicales; en la segunda empresa se pronunció en 2007 el despido de 93 trabajadores por participar en actividades sindicales — la mayoría afiliados sindicales — y de 70 trabajadores con base en un «redimensionamiento»; en la tercera empresa se despidió a 50 trabajadores, todos afiliados sindicales invocándose una reducción de la mano de obra (según el querellante muchos de los despedidos fueron reemplazados por otros trabajadores); en la cuarta empresa se produjo en 2008 el despido de 20 trabajadores que eran dirigentes sindicales o afiliados. El Comité toma nota de las declaraciones del sector empresarial sobre estos despidos negando el carácter antisindical de dichos despidos y poniendo de relieve la crisis financiera y sus repercusiones sobre la caída de las exportaciones hasta un 30 por ciento y que no se trató de despidos sino de «no renovación» de contratos; a juicio del sector empresarial, el sistema específico de empleo en la exportación no tradicional no es perverso como señala la queja sino que se adapta a las circunstancias coyunturales y económicas del sector y las no renovaciones obedecieron a circunstancias coyunturales y económicas; por otra parte el sector empresarial señala que las no renovaciones afectaron tanto a trabajadores sindicalizados como no sindicalizados y que en cualquier caso en una de las empresas donde la queja alega despidos antisindicales, no había tenido conocimiento de la formación de una organización sindical.*

872. *El Comité observa que el Gobierno hizo gestiones que no tuvieron éxito para que las partes llegaran a un acuerdo, así como que de las declaraciones del Gobierno y de las del sector empresarial surge que los trabajadores despedidos o cuyo contrato no fue renovado en las empresas en cuestión o bien aceptaron la liquidación de los beneficios sociales previstos en la legislación o bien decidieron iniciar procedimientos judiciales cuyas resoluciones no han adquirido la condición de cosa juzgada. El Comité entiende que la organización querellante pretende centrar la queja no tanto en los ejemplos relativos a las mencionadas empresas (que se encuentra en etapa judicial o que han perdido actualidad al haber aceptado los trabajadores la liquidación de las prestaciones legales) sino sobre la modificación o derogación del artículo 32 de la ley núm. 22342 en la medida en que estima que los contratos eventuales que se prolongan indefinidamente en el sector de la exportación no tradicional tienen efectos nocivos para el ejercicio de los derechos sindicales.*

873. *A este respecto, el Comité desea señalar que su competencia se circunscribe a la verificación de que la legislación y la práctica nacionales respetan el ejercicio de los derechos sindicales consagrados en los convenios en materia de libertad sindical y no incluye el examen del régimen y la duración de los contratos de trabajo o el del nivel de las condiciones de trabajo, por lo que sólo puede ocuparse del problema planteado por la organización querellante desde un ángulo muy restringido: la incidencia en la práctica de estos contratos de corta duración que se repiten indefinidamente en el ejercicio de los derechos sindicales. El Comité no puede dejar de observar en este sentido que en la*

práctica, como señala el Gobierno, las inspecciones de trabajo realizadas en alguna de las empresas mencionadas por el querellante han dado lugar a multas por prácticas antisindicales; asimismo, el Gobierno afirma de manera general en el sector en cuestión que «la contratación temporal había sido utilizada repetitivamente como un elemento disuasivo de la afiliación de los trabajadores» y había generado «efectos negativos a nivel de protección social». El Comité observa que el problema planteado en la presente queja es objeto de preocupación en el país puesto que el Gobierno informa que se sometieron al Congreso de la República varios proyectos de ley tendentes a la modificación, derogación del artículo 32 de la ley núm. 22342 que no prosperaron por falta de consenso, así como que la Corte Suprema de Justicia ha establecido ciertos criterios sobre esta problemática. Por último, el Comité toma nota de que la posición del Gobierno según la cual: 1) tiene en cuenta las necesidades temporales y fluctuantes de las empresas textiles de exportación no tradicional, es que dichas necesidades podrían verse satisfechas a través de modalidades de contrato a plazo fijo como el contrato por necesidades de mercado, que permitiría mitigar el riesgo de que se produzcan variaciones imprevistas en la demanda del mercado, y 2) espera formular en su oportunidad las recomendaciones y medidas para la correcta aplicación del mencionado régimen excepcional de contratación.

874. *Teniendo en cuenta estas declaraciones, el Comité invita al Gobierno a que examine con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas la manera de asegurar que el recurso sistemático a los contratos temporales de corta duración en el sector de la exportación no tradicional no obstaculice en la práctica el ejercicio de los derechos sindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

Recomendación del Comité

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

El Comité invita al Gobierno a que examine con las organizaciones de trabajadores o de empleadores más representativas la manera de asegurar que el recurso sistemático a los trabajos temporales de corta duración en el sector de la exportación no tradicional no obstaculice en la práctica el ejercicio de los derechos sindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.

CASO NÚM. 2687

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

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

Alegatos: negativa de registro de un sindicato de trabajadores de la limpieza pública

876. La queja figura en una comunicación de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) de fecha 13 de noviembre de 2008.

877. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 20 de noviembre de 2009.

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

A. Alegatos del querellante

879. En su comunicación de fecha 13 de noviembre de 2008, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) alega que su afiliado, el Sindicato de Trabajadores de Servicios de la Municipalidad de Coronel Portillo (SMSER-MPCP) se constituyó el 27 de enero de 2008 en una asamblea celebrada en Pucallpa con la participación de 72 trabajadores del área de limpieza pública (42 hombres y 32 mujeres) de la Municipalidad de Coronel Portillo.

880. Con fecha 18 de marzo de 2008, el secretario general del Sindicato presentó la solicitud de registro sindical ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali (DRTPE), acompañada de la documentación requerida por el decreto supremo núm. 003-2004-TR aunque el artículo 2 del decreto supremo núm. 003-2004-TR, en su párrafo 3 establece que el registro es un acto meramente formal que se efectúa de manera automática a la sola presentación de los documentos respectivos (copia del acta de constitución, nómina de la junta directiva elegida, copia de sus estatutos aprobados en asamblea y nómina completa de sus afiliados debidamente identificados). No obstante, mediante auto subdirectoral núm. 013-2008-DRTPE-SD-NC-RG-UC, de fecha 24 de marzo de 2008, la DRTPE, denegó el registro del sindicato, argumentado principalmente que: *a)* la solicitud no especifica el régimen laboral al que pertenecen los trabajadores, público o privado (decreto legislativo núm. 276 o decreto legislativo núm. 728), y *b)* el personal que integra el Sindicato en mención, está contratado por la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo a través de contratos por servicios no personales (SNP), regulados por las normas del Código Civil (locación de servicios), modalidad que no se encuentra sujeta a ningún régimen laboral público o privado.

881. Con fecha 31 de marzo de 2008, el secretario general del Sindicato de Trabajadores de Servicios de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo interpuso recurso de apelación contra el auto subdirectoral núm. 013-2008-DRTPE-SD-NC-RG-UC. El superior jerárquico mediante resolución directoral núm. 025-2008-DRTPE-DPSC-D, de fecha 29 de abril de 2008, revocó la resolución apelada y dispuso que la Subdirección de Registros Generales proceda a la inscripción y reconocimiento de la organización sindical impugnante. Luego, por resolución directoral regional núm. 029-2008-GRU-DRTPE-UCAYALI-D, de fecha 4 de junio de 2008, el Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, al amparo del artículo 202 de la ley núm. 27444, resuelve de oficio declarar la nulidad de la resolución directoral núm. 025-2008-DRTPE-DPSC-D, infringiendo el derecho constitucional a la sindicalización y afectando la libertad sindical consagrada en la Constitución y los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT ratificados por el Estado peruano.

882. La organización querellante indica que la subdirectora de Registros Generales y Pericias no ha tomado en cuenta que entre los afiliados figuran trabajadores que vienen laborando más de tres, cinco y siete años en forma permanente, sujetos a horarios de trabajo y bajo subordinación y dependencia de su empleador (la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo). Según la organización querellante, la referida funcionaria no tuvo en cuenta la diligencia inspectiva practicada por la Subdirección de Inspecciones (que el querellante envía en anexo) en la que se acredita la existencia de vínculo laboral entre los afiliados y la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. La Dirección Regional de Trabajo del gobierno regional de Ucayali pretende así encubrir fraudulentamente la naturaleza laboral de

los vínculos de los trabajadores que conforman el sindicato. Por otra parte, los contratos por servicios no personales celebrados entre la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo con los afiliados al sindicato se convirtieron a partir del 29 de junio de 2008 en contratos administrativos de servicios, modalidad contractual regulada por el decreto legislativo núm. 1057. Se trata de un régimen especial de contratación aplicable a toda entidad pública sujeta al decreto legislativo núm. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (como es el caso de la Municipalidad de Coronel Portillo) y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

883. La mencionada restricción del derecho a la libertad sindical, prosigue la organización querellante, viola lo dispuesto en el Convenio núm. 87 y el artículo 28 de la Constitución que establece que el Estado garantiza la libertad sindical y fomenta la negociación colectiva; el artículo 42 de la misma norma constitucional reconoce el derecho de sindicación de los servidores públicos. Asimismo el artículo 23 de la Constitución señala «ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador» y el artículo 2, numeral 2, reconoce el derecho a la igualdad ante la ley señalando que «nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole».

B. Respuesta del Gobierno

884. En su comunicación de fecha 20 de noviembre de 2009, el Gobierno declara que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a fin de establecer una postura como Gobierno respecto al pedido de la posibilidad, viabilidad y efectos de reconocer al personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios el derecho a la libertad sindical, solicitó mediante oficio núm. 254-2009-MTPE/9.1, de fecha 30 de marzo de 2009, información a la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y mediante oficio núm. 953-2009-MTPE/9.1, de fecha 23 de octubre de 2009, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, su posición respecto a la presente problemática. Cabe señalar que mediante decreto legislativo núm. 1057 de fecha 28 de junio de 2008, se reguló el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (RECAS), entendido el mismo como la modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Esta modalidad se rige por normas del derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece la mencionada norma y su reglamento aprobado por decreto supremo núm. 075-2008-PCM.

885. El Gobierno indica que la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros es el órgano encargado de coordinar y dirigir el proceso de modernización de la gestión pública y es competente en materia de funcionamiento y organización del Estado; por otro lado, la Autoridad Nacional del Servicio Civil es el organismo con la máxima autonomía y dentro de lo dispuesto por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, para que regule, supervise y asesore a las entidades públicas en su manejo de recursos humanos y para que impulse la reforma del servicio civil en el largo plazo, siendo bajo ese escenario de vital importancia la opinión técnica de ambos organismos.

886. El Gobierno concluye señalando que una vez recibida la información solicitada a los mencionados órganos, se emitirá pronunciamiento al respecto, el mismo que será puesto en conocimiento oportuno a la Organización Internacional del Trabajo.

887. En anexo, el Gobierno envía copia de oficio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dirigido a la presidenta ejecutiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil solicitando información sobre el problema del derecho de sindicación de las personas contratadas con la modalidad de servicios no personales (actualmente denominado contrato administrativo de servicios). Asimismo, en otro oficio, la Secretaría de Gestión Pública de

la Presidencia del Consejo de Ministros solicita a la presidenta de la Autoridad Nacional de Servicio Civil que designe un representante con el objeto de discutir la posibilidad, viabilidad y efectos de reconocer a los contratados bajo el régimen de contratación administrativa de servicios el derecho a la libertad sindical, dado que desde el punto de vista estrictamente jurídico y conforme a la propia definición dada por el decreto legislativo núm. 1057 el contrato administrativo de servicios es una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado y no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, en tanto que el derecho a la libertad sindical es un derecho del que gozan, conforme la propia Constitución Política del Perú, únicamente los trabajadores. Por otra parte, en el oficio se señala que considerando que el decreto legislativo núm. 1057 fue elaborado y promovido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es el encargado de los temas de derecho colectivo del trabajo, y que actualmente existe una Autoridad Nacional del Servicio Civil, y teniendo en cuenta que la respuesta que se tenga que dar a la OIT será la posición del Estado peruano, se considera necesaria una reunión de coordinación antes de cualquier pronunciamiento sobre dicho tema. Por ello, en el mencionado oficio se informa que la referida reunión se llevará a cabo el día martes 21 de abril de 2009, en la Presidencia del Consejo de Ministros.

C. Conclusiones del Comité

888. *El Comité observa que en la presenta queja la organización querellante objeta la resolución del Ministerio de Trabajo de fecha 24 de marzo de 2008 denegando el registro del Sindicato de Trabajadores de Servicios de la Municipalidad de Coronel Portillo que afilia a trabajadores del área de la limpieza pública en base a que la solicitud de registro no especifica el régimen laboral al que pertenecen los trabajadores (público o privado) y que el personal que integra el Sindicato está contratado por la mencionada Municipalidad a través de contratos por servicios no personales, regulados por las normas del Código Civil sobre locación de servicios. Según la organización querellante en un acta de la inspección del trabajo que adjunta, la Dirección de Inspecciones acreditó la existencia de vínculo laboral entre esos trabajadores y la Municipalidad y que esos trabajadores laboran desde hace tres, cinco o siete años de forma permanente, sujetos a horarios de trabajo y a la dependencia de la Municipalidad; desde junio de 2008 los contratos de estos trabajadores afiliados al sindicato pasaron a convertirse en los contratos administrativos de servicios de entidades públicas regulados por el decreto legislativo núm. 1057. Según la organización querellante en el presente caso se pretende encubrir la naturaleza laboral de la relación ante los afiliados y la Municipalidad.*

889. *El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno indicando que en marzo y octubre de 2009 solicitó información a la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil sobre su posición respecto de la posibilidad y viabilidad de conceder el reconocimiento del derecho a la libertad sindical al personal (personas naturales) contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios. El Comité toma nota de que, según el Gobierno, las autoridades convocaron para el 21 de abril de 2009 una reunión sobre esta cuestión entre representantes de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, la Autoridad Nacional del Servicio Civil y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El Comité observa que el Gobierno no indica si esa reunión tuvo lugar y si se celebró, cuáles fueron sus resultados.*

890. *El Comité lamenta que el examen de la cuestión del derecho de sindicación del personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios no haya sido resuelta todavía a pesar de que la presente queja fue presentada en noviembre de 2008. El Comité lamenta constatar también que el Gobierno no ha respondido al alegato según el*

cual la decisión del Ministerio de Trabajo negando el registro del Sindicato pretende encubrir la naturaleza laboral de la relación entre los afiliados y la Municipalidad. A este respecto, el Comité toma nota de un acta de la inspección de trabajo de fecha 25 de abril de 2008, adjuntado por la organización querellante, donde se indica que los trabajadores de limpieza pública tienen un horario fijo y cuentan entre uno y diez años de servicio; en dicha acta se señala que «cada trabajador realiza las labores de limpieza pública en su condición de obreros».

891. *El Comité desea recordar que el Convenio núm. 87 y más concretamente el derecho de constituir organizaciones se aplica a todos los trabajadores «sin ninguna distinción» con la sola posible excepción de las fuerzas armadas y la policía y considera, por tanto, que los trabajadores de la limpieza de la Municipalidad de Coronel Portillo, deberían disfrutar de las garantías del Convenio. 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 de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 255]. El Comité expresa pues la firme esperanza de que las autoridades tendrán plenamente en cuenta este principio en el examen que están realizando sobre el derecho de sindicación del personal de las entidades públicas contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios y de que la decisión que tome el Gobierno será adoptada sin demora y permitirá a los afiliados al Sindicato de Trabajadores de Servicios de la Municipalidad de Coronel Portillo obtener el registro. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado al respecto.*

Recomendación del Comité

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

> ***Recordando que los trabajadores de la limpieza de la Municipalidad de Coronel Portillo, deberían disfrutar de las garantías del Convenio núm. 87 y, en particular, del derecho de constituir organizaciones, el Comité expresa la firme esperanza de que las autoridades tendrán plenamente en cuenta este principio en el examen que están realizando las autoridades sobre el derecho de sindicación del personal de las entidades públicas contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios y de que la decisión que tome el Gobierno sea adoptada sin demora y permitirá a los afiliados al Sindicato de Trabajadores de Servicios de la Municipalidad de Coronel Portillo obtener el registro. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado al respecto.***

CASO NÚM. 2688

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú (CEN-FNTPJ)

Alegatos: la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú (CEN-FNTPJ) alega: 1) la negativa del Poder Judicial como empleador a negociar con ella; 2) que a pesar de haber suscrito con la federación un acta de solución firmada con las autoridades del Poder Judicial con fecha 4 de diciembre de 2007 (después de una huelga que había comenzado el 27 de noviembre), el Poder Judicial firmó otra acta de solución con fecha 7 de enero de 2008 con un grupo de organizaciones sindicales que si bien son miembros de la federación, habían decidido continuar con la huelga; 3) la injerencia del Poder Judicial en las cuestiones internas de la organización sindical

893. La presente queja figura en una comunicación de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú (CEN-FNTPJ) de 29 de octubre de 2008.

894. El Gobierno envió sus observaciones por medio de comunicaciones de fechas 25 de febrero y 25 de mayo de 2010.

895. 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

896. La Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú (CEN-FNTPJ) alega la negativa por parte de las autoridades del Poder Judicial a conformar la Comisión paritaria a fin de debatir formalmente los pliegos de reclamos presentados en 2007 y 2008 pero que después de la huelga nacional que se extendió del 27 de noviembre al 4 de diciembre de 2007 se firmó un acta de solución entre la organización sindical y el Poder Judicial en virtud de la cual se suspendió la huelga y se solucionaron en parte las demandas de la organización querellante. La organización querellante añade que, sin embargo, con fecha 7 de enero de 2008, el gerente de personal y escalafón del Poder Judicial injiriéndose en las cuestiones internas de la federación firmó una segunda acta de solución en la que también se establecen beneficios, con algunas organizaciones miembros de la federación que habían decidido continuar con la huelga a pesar de que carecían de personería gremial y desconociendo la representatividad de la federación nacional querellante.

897. La organización querellante alega asimismo la injerencia del Poder judicial en las cuestiones internas de la federación al pretender influenciar en la designación de los miembros trabajadores de la Comisión paritaria aprobada mediante la resolución núm. 268-2007-P/PJ (según la organización querellante, la autoridad judicial pretende que se incluya a un miembro del Sindicato Unitario de Trabajadores del Poder Judicial, Base Lima (SUTRAPOJ-LIMA)) y al designar una comisión paritaria paralela mediante resolución núm. 197-2008-P/PJ, de 19 de septiembre de 2008, para resolver un pliego de reclamos de 2008-2009 presentado por el SUTRAPOJ-LIMA, que es una organización de base integrante de la federación, a pesar de la existencia de la otra comisión paritaria aprobada por resolución núm. 268-2007-P/PJ.

B. Respuesta del Gobierno

898. El Gobierno señala que se ha requerido información en cuanto a los alegatos al Poder Judicial, el cual no ha enviado sus observaciones.

899. En cuanto a la alegada negativa a negociar colectivamente, el Gobierno informa que la federación presentó el convenio colectivo firmado el 20 de diciembre de 2007 con el Poder Judicial para el período 2007-2008, el cual fue registrado el 10 de enero de 2008 con el número 006-2008. En cuanto al pliego de reclamos correspondiente al período 2008-2009, el Gobierno informa que la Subdirección de Negociaciones Colectivas, por medio del auto sub directorial núm. 023-2008-MTPE/12.210, de 2 de abril de 2008, resolvió inhibirse de conocer y tramitar dicho pliego porque el pliego de reclamos se refería a trabajadores sujetos al régimen laboral público y al privado, decisión que fue confirmada en segunda instancia administrativa, habiéndose archivado el expediente. El Gobierno explica que si bien anteriormente no estaba regulada la posibilidad para la autoridad administrativa de avocarse al procedimiento de negociación colectiva procedente de sindicatos mixtos (conformados por miembros afiliados al régimen laboral público y privado), en la actualidad, en virtud de la directiva nacional núm. 002-2009-MTPE/211.1, de fecha 17 de febrero de 2009, emitida por la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, no puede rechazar los pliegos de reclamos presentados por organizaciones sindicales mixtas. A fin de garantizar el derecho de negociación colectiva, la autoridad administrativa deberá requerir a la organización solicitante que delimite el ámbito de la negociación a los trabajadores del régimen privado. Actualmente la federación está negociando el pliego de reclamos correspondiente al período 2009-2010.

900. En cuanto a los alegatos según los cuales el Poder Judicial habría suscrito una segunda acta de solución que sería asimilable a una convención colectiva con un grupo de trabajadores que no ostentaban la representación sindical, el Gobierno señala que en realidad se trata de un acta de solución de conflicto suscrita con los trabajadores de organizaciones sindicales de base, pertenecientes a la federación que mantenían la huelga, a pesar de la suscripción por parte de la federación del acta de 4 de diciembre de 2007. El Gobierno aclara que si se tratara efectivamente de una convención colectiva, debería haberse registrado ante la autoridad administrativa correspondiente, cosa que no ocurrió.

901. En cuanto a los alegatos relativos a la injerencia del Poder Judicial en la conformación de la Comisión paritaria al solicitar que la misma estuviera integrada por un representante de una organización de base y la conformación de una comisión paritaria paralela mediante resolución núm. 197-2008-P/PJ para resolver un pliego de reclamos de 2008-2009, con el fin de menoscabar a la federación, el Gobierno indica que el Estado peruano no permite la realización de actos que lesionen la autonomía y libertad sindical y añade que la autoridad administrativa se inhibió de conocer y tramitar el pliego de reclamos para el período 2008-2009 presentado por el SUTRAPOJ-LIMA y dicho pronunciamiento no fue apelado. El Gobierno precisa además que el Poder Judicial no ha negociado con dicha

organización de base ninguna convención colectiva ni se ha iniciado ningún trámite de presentación de pliego de reclamos.

C. Conclusiones del Comité

902. *El Comité observa que en el presente caso la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú (CEN-FNTPJ) alega: 1) la negativa del Poder Judicial como empleador a negociar con ella; 2) que a pesar de haber suscrito con la federación un acta de solución firmada con las autoridades del Poder Judicial con fecha 4 de diciembre de 2007 (después de una huelga que había comenzado el 27 de noviembre), el Poder Judicial firmó otra acta de solución con fecha 7 de enero de 2008 con un grupo de organizaciones sindicales que si bien son miembros de la federación, habían decidido continuar con la huelga; 3) la injerencia del Poder Judicial al: a) tener una actitud favorable a dar curso a la pretensión de un sindicato (SUTRAPOJ-LIMA) de incluir a un representante de éste en la Comisión paritaria Poder Judicial-CEN-FNTPJ aprobada mediante la resolución núm. 268-2007-P/PJ, de 3 de diciembre de 2007 (concretamente pretendiendo que un miembro del SUTRAPOJ-LIMA sea incluido en la Comisión paritaria, a lo cual la federación no accedió), y b) designar una comisión paritaria paralela mediante resolución núm. 197-2008-P/PJ, con fecha 19 de septiembre de 2008, para negociar un pliego de reclamos presentado por el SUTRAPOJ-LIMA, a pesar de la existencia de la otra comisión paritaria. A este respecto, el Comité observa en primer lugar que de los alegatos y de la respuesta del Gobierno se deduce que los alegatos se refieren a un conflicto interno existente entre la federación y una organización sindical de base miembro de la federación.*

903. *En cuanto a la alegada negativa a negociar colectivamente, el Gobierno informa como se ha indicado de la composición de comisiones paritarias así como de que: 1) el convenio colectivo firmado el 20 de diciembre de 2007 entre la federación y el Poder Judicial para el período 2007-2008 fue registrado el 10 de enero de 2008 con el número 006-2008; 2) en cuanto al pliego de reclamos correspondiente al período 2008-2009, la Subdirección de Negociaciones Colectivas resolvió inhibirse de conocer y tramitar dicho pliego porque el pliego de reclamos se refería a trabajadores sujetos al régimen laboral público y al privado y carecía de competencia para decidir al respecto, decisión que fue confirmada en segunda instancia administrativa, habiéndose archivado el expediente; 3) actualmente la federación está negociando el pliego de reclamos correspondiente al período 2009-2010 y se encuentra en la etapa de trato directo. El Comité toma debida nota de esta información.*

904. *En cuanto a los alegatos relativos a la firma con fecha 7 de enero de 2008 de un acta de solución de conflicto con organizaciones sindicales de base que son miembros de la federación a pesar de que ya existía un acta de solución firmada el 4 de diciembre de 2007 con la federación, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que en realidad se trata de un acta que pone fin a un conflicto, suscrita por las organizaciones sindicales de base, pertenecientes a la federación, que continuaron en huelga a pesar de que la misma había sido levantada por la federación, y que dicho acuerdo no ha sido registrado como una convención colectiva ante la autoridad administrativa. A este respecto, el Comité estima que no puede reprocharse a las autoridades la realización de acciones para alcanzar acuerdos que pongan fin a una huelga en un servicio esencial como es el sector judicial, aunque los sindicatos firmantes — como en el presente caso — no hayan seguido las instrucciones de su federación y hayan decidido continuar con la huelga. En estas condiciones, teniendo en cuenta que la federación no ha dado informaciones que permitan establecer que se hayan iniciado procedimientos internos contra las organizaciones sindicales de base en virtud de los estatutos sindicales o que se hayan presentado recursos judiciales por eventuales perjuicios y dado que la*

situación descrita configura un conflicto entre organizaciones sindicales, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.

905. *En cuanto a los alegatos relativos a la injerencia del Poder Judicial en las cuestiones internas de la federación, nombrando una Comisión paritaria Poder Judicial-SUTRAPOJ-LIMA al margen de la Comisión paritaria Poder Judicial-CEN-FNTPJ, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que: 1) el Estado peruano no permite la realización de actos que lesionen la autonomía y libertad sindical; 2) la autoridad administrativa se inhibió de conocer y tramitar el pliego de reclamos para el período 2008-2009 presentado por SUTRAPOJ-LIMA y dicho pronunciamiento no fue apelado, y 3) el Poder Judicial no ha negociado con dicha organización de base ninguna convención colectiva ni se ha iniciado ningún trámite de presentación de pliego de reclamos.*

906. *El Comité observa que de la documentación acompañada por la organización querellante surge que se nombró efectivamente otra comisión paritaria mediante la resolución núm. 197-2008 P/PJ y que las razones esgrimidas en la resolución para el nombramiento de dicha nueva comisión paritaria son la negativa de la federación a aceptar en la integración de la Comisión paritaria anterior (resolución núm. 268-2007-P/PJ) a un miembro del SUTRAPOJ-LIMA (que afiliaría según la resolución al mayor número de trabajadores del Poder Judicial). Según la resolución, ante este conflicto interno entre la federación y el sindicato de base, reconocido expresamente en la resolución, se procedió a la constitución de una comisión paritaria encargada de negociar el pliego de peticiones presentado por la organización sindical de base que según el Gobierno finalmente nunca se firmó.*

907. *El Comité estima que las medidas adoptadas por las autoridades, al nombrar dos comisiones paritarias en virtud de la presentación de dos pliegos de reclamos (si bien uno de ellos — el de SUTRAPOJ-LIMA — no fue finalmente objeto de negociaciones ni concluyó con la firma de un convenio colectivo) presentados por dos organizaciones sindicales de distinto nivel que pertenecen a un sector que presta un servicio esencial, se enmarca en un conflicto intersindical entre la CEN-FNTPJ y SUTRAPOJ-LIMA pero responde obviamente a la voluntad de dichas autoridades de mantener la paz social y asegurar la prestación de dicho servicio esencial. El Comité estima por ello que no se trata de conductas reprochables al empleador por cuanto en el presente caso no se aprecia ningún tipo de dependencia del SUTRAPOJ-LIMA respecto del empleador, sino más bien una actitud fuertemente reivindicativa. En estas condiciones, teniendo en cuenta una vez más que estos alegatos se sitúan en el contexto de un conflicto interno entre organizaciones sindicales, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

Recomendación del Comité

908. ***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. 2689

INFORME DEFINITIVO

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

Alegatos: negativa de empresas a la representación de sindicatos por una federación en el sector telefónico a efectos de la negociación colectiva

909. La queja figura en una comunicación de la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) de fecha 2 de diciembre de 2008.

910. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 17 de noviembre de 2009 y 25 de mayo de 2010.

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

A. Alegatos del querellante

912. En su comunicación de fecha 2 de diciembre de 2008, la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) alega que su organización afiliada a la Federación Nacional de Trabajadores de las Empresas de Telefónica en el Perú (FETRATEL) representa a sindicatos y trabajadores que laboran en las empresas del Grupo Telefónica en el Perú, entre ellas Telefónica Centro de Cobro S.A.C., Telefónica Multimedia S.A.C., Teleatento del Perú S.A.C., Telefónica Servicios Comerciales S.A.C. y Telefónica Móviles S.A.

913. La CUT añade que los sindicatos afiliados a FETRATEL la autorizaron en 2007 a que lleve a cabo las negociaciones colectivas en el ámbito de cada empresa. De este modo, FETRATEL, mediante cinco escritos de fecha 31 de octubre de 2008, solicitó a la Autoridad Administrativa del Trabajo que dé inicio a la negociación colectiva con las empresas mencionadas.

914. La CUT indica que, las cinco empresas aludidas formularon oposición al inicio de la negociación colectiva promovida por FETRATEL, aduciendo que al ser una organización de rama le corresponde negociar en cada empresa al sindicato de tal ámbito, así como que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima – Callao, dio razón a la FETRATEL, declarando infundadas las oposiciones de las empresas. No obstante, estas cinco empresas interpusieron recurso administrativo de apelación contra la decisión administrativa.

915. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima – Callao ratificó la legitimación negocial de FETRATEL a nivel de empresa. Entonces, las cinco empresas aludidas interpusieron recursos de revisión contra las resoluciones directorales. Tales recursos fueron declarados fundados por la Dirección Nacional de Resoluciones Directoriales, en septiembre y octubre de 2008, revocando así las anteriores resoluciones

favorables a FETRATEL. La CUT estima que estas resoluciones son contrarias al Convenio núm. 98 y a los principios de los órganos de control de la OIT y más concretamente al derecho de negociación colectiva de las federaciones.

B. Respuesta del Gobierno

916. En sus comunicaciones de fechas 17 de noviembre de 2009 y 25 de mayo de 2010, el Gobierno declara que en principio, la Constitución Política en su artículo 28 establece el reconocimiento del Estado a los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, garantizando la libertad sindical, fomentando la negociación colectiva y regulando el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. El derecho de libertad sindical tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales, el segundo consiste en la facultad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones, a su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado frente a actos que perjudiquen sus derechos. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resulta vulneratorio del derecho de libertad sindical.

917. Con relación a las normas vigentes en la legislación que garantizan y protegen el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, se aplican las normas siguientes:

— Texto Único Ordenado del decreto legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral;

— Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, decreto supremo núm. 010-2003-TR de fecha 5 de octubre de 2003;

— Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, decreto supremo núm. 011-92-TR de fecha 14 de octubre de 1992.

918. El Gobierno señala que en relación con un contexto similar al de la queja de la CUT, existe el siguiente pronunciamiento de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT: «El derecho de negociación colectiva debería acordarse también a las federaciones y confederaciones; toda restricción o prohibición a este respecto obstaculiza el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, impide a las organizaciones que carecen de medios suficientes recibir la ayuda de federaciones o confederaciones, en principio mejor dotadas de personal, recursos y experiencia para llevar a cabo negociaciones satisfactoriamente.».

919. El Gobierno explica que en base a lo anterior las resoluciones ministeriales criticadas por la CUT han sido declaradas nulas de oficio por el Despacho Viceministerial de Trabajo, en consideración a que su fundamentación ha lesionado la libertad sindical, al pretender desconocer la capacidad de negociación de FETRATEL.

920. El Gobierno adjunta copias de las resoluciones emitidas por el Despacho Viceministerial de Trabajo, de 5 de diciembre de 2008 y de 2 de marzo de 2009, que declaran la nulidad de oficio de las resoluciones cuestionadas por la CUT, asimismo se adjuntan copias de las resoluciones directorales nacionales que declaran infundados los recursos de revisión interpuestos por las empresas: Telefónica Centro de Cobro S.A.C., Telefónica Multimedia S.A.C., Teleatento del Perú S.A.C., Telefónica Servicios Comerciales S.A.C. y Telefónica Móviles S.A.

C. Conclusiones del Comité

921. *El Comité observa que en la presente queja la organización querellante objeta ciertas resoluciones de 2008 del Ministerio de Trabajo que en tercera instancia administrativa (recurso de revisión) y revisando resoluciones previas favorables al derecho de FETRATEL de negociar en nombre de sus sindicatos afiliados de cinco empresas del sector telefónico, decide dar razón a las empresas del sector en contradicción con las normas y principios de la OIT que garantizan el derecho de negociación colectiva de las federaciones.*

922. *El Comité toma nota de que el Gobierno informa que las resoluciones administrativas favorables a las cinco empresas fueron revocadas en atención a las normas de la legislación nacional y de los convenios de la OIT por resoluciones de 5 de diciembre de 2008 y de 2 de marzo de 2009, reconociendo así a FETRATEL el derecho de negociar en nombre de sus sindicatos afiliados.*

923. *En estas condiciones, habiéndose resuelto el problema planteado en la queja, el Comité considera que este caso no requiere un examen más detenido.*

Recomendación del Comité

924. ***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. 2690

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

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

Alegatos: la organización querellante objeta el decreto legislativo núm. 1022 por el que se declara como servicios públicos esenciales los servicios portuarios; además la organización querellante alega que en el marco del proceso de negociación colectiva la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria se niega a someter la controversia a un proceso arbitral y calificó como servicios esenciales las actividades que se desarrollan en dicha institución

925. La queja figura en comunicaciones de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) de fecha 11 de noviembre de 2008. La CATP envió nuevos alegatos por comunicación de 21 de diciembre de 2009.

926. El Gobierno envió observaciones parciales por comunicaciones de 1.º de marzo y 25 de mayo de 2010.

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

A. Alegatos del querellante

928. En su comunicación de 11 de noviembre de 2008, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) manifiesta que mediante decreto-ley núm. 29157, el Congreso de la República delegó en el Poder Ejecutivo (artículo 1) la facultad de legislar sobre diversas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos y su protocolo de enmienda. Además, en su artículo 2 se establece un plazo de 180 días y comprende la facultad de legislar sobre las siguientes materias: 1) facilitación del comercio; 2) mejora del marco regulatorio, fortalecimiento institucional y simplificación administrativa, y modernización del Estado; 3) mejora de la administración de justicia en materia comercial y contencioso administrativa, para lo cual se solicitaría opinión del Poder Judicial; 4) promoción de la inversión privada; 5) impulso a la innovación tecnológica, la mejora de la calidad y el desarrollo de capacidades; 6) promoción del empleo y de las micro, pequeñas y medianas empresas; 7) fortalecimiento institucional en la gestión ambiental, y 8) mejora de la competitividad de la producción agropecuaria.

929. La CATP indica que el decreto legislativo núm. 1022, promulgado el 30 de julio de 2008, modifica la Ley del Sistema Portuario Nacional, ley núm. 27943. Así, en su artículo 2 incorpora a la ley núm. 27943 un conjunto de disposiciones transitorias y finales, y precisamente en la trigésima disposición se declara como servicio público esencial a la administración, operación, equipamiento y mantenimiento de la infraestructura portuaria de titularidad y uso público, así como la prestación de los servicios portuarios de dicha infraestructura, los cuales el Estado garantiza. Según la CATP, dentro de las materias delegadas al Poder Ejecutivo no se encuentra expresamente la facultad de legislar sobre el ejercicio de derechos fundamentales, entre ellos la huelga, comprendida en el artículo 28 de la Constitución y en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

930. La CATP añade que el ejercicio del derecho fundamental a la huelga admite limitaciones legales que hagan compatible su ejercicio con otros derechos de contenido constitucional (como la vida, la seguridad o la salud de la población); uno de esos límites admitidos por las normas internacionales es la calificación de ciertos servicios públicos como esenciales. Así lo afirma y reconoce el Tribunal Constitucional al señalar que «Debe advertirse que la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos» en la sentencia recaída en el expediente núm. 008-2005-AI/TC, fundamento c.4.6.

931. Recuerda la CATP que para la Comisión de Expertos la expresión «servicios esenciales» se refiere únicamente a aquellos cuya interrupción podría poner en peligro, la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, y en los cuales podría estar justificado imponer restricciones e incluso prohibiciones, las cuales deberían ir acompañadas de garantías compensatorias. Por ello, considera la CAPT que la actividad portuaria no califica como un servicio público esencial, pues su interrupción no pondría en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población. Esta afirmación se ve corroborada con lo expresado en el artículo 83 del texto único ordenado del decreto-ley núm. 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo — aprobado por decreto supremo núm. 010-2003-TR —, el que no contempla como servicio público esencial a la actividad portuaria, en armonía con lo dispuesto por las normas internacionales del trabajo y la doctrina de la OIT. Si se aprecia detenidamente la intensidad de la restricción impuesta al ejercicio del derecho de huelga por la trigésima disposición final y transitoria, se puede observar que la misma

resulta ser desproporcionada abarcando no sólo la actividad portuaria sino también actividades conexas como la administración, operación, equipamiento y mantenimiento de la infraestructura portuaria de titularidad y uso público, con ello la limitación afecta desproporcionadamente al ejercicio del derecho de huelga.

932. En su comunicación de 21 de diciembre de 2009, la CATP manifiesta que su afiliado, el Sindicato de Unidad de Trabajadores de SUNAT (SINAUT-SUNAT), ha demostrado su respeto efectivo por la «cultura del diálogo y la negociación directa», al haber esperado durante más de cinco meses que su empleador (el Estado peruano) aceptara reunirse para dar inicio al trato directo, el cual, según la ley, debió comenzar diez días calendario después de la presentación del pliego de reclamos, efectuada el 31 de julio de 2008. Añade la organización querellante que con fecha 3 de noviembre de 2008, se envió una carta notarial comunicando el rompimiento de esta etapa si en el pazo de tres días hábiles no se instalaba la mesa de negociación. En respuesta, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) nombró una nueva comisión negociadora, pero no instaló la mesa de negociación. En la etapa de conciliación ante la autoridad de trabajo, si bien el empleador SUNAT asistió a las reuniones, nunca llevó planteamiento alguno ni aceptó iniciar la negociación sobre los puntos del pliego de reclamos. Por eso, transcurrieron varias sesiones en punto muerto, dilatándose el tiempo inútilmente. Incluso, en las reuniones extra proceso convocadas por la autoridad de trabajo, realizadas por la autoridad regional y luego por la autoridad nacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la comisión negociadora de la SUNAT no formuló propuesta alguna, limitándose en la última de éstas a negarse a la negociación sobre los puntos económicos y a comentar sus proyectos de «políticas» sobre los demás. Tanto la etapa de conciliación como las reuniones extra proceso citadas por la autoridad de trabajo culminaron sin acuerdo alguno, debiendo atribuirse este resultado a la intransigencia de la SUNAT. Asimismo, la solicitud sindical de arbitraje tuvo una respuesta negativa del empleador.

933. Señala la CATP, que en la etapa de conciliación (14 de enero al 2 de marzo de 2009), la comisión de la SUNAT no se presentó a la primera reunión ante la autoridad de trabajo. Posteriormente, en la segunda y tercera reuniones, se produjeron sucesivamente cambios en la conformación de la comisión negociadora de la SUNAT. Así, en la tercera reunión, la representación del empleador manifestó que iban a elaborar una propuesta alternativa de pliego de reclamos. Sobre ello, en una reunión sostenida en las instalaciones del empleador con el Intendente Nacional de Recursos Humanos, se señaló que no había una propuesta alternativa de parte de la SUNAT, que recién se iba a reunir con el señor Superintendente Nacional de Administración Tributaria, a efectos de conocer la política que adoptará la institución frente al pedido sindical. Se le indicó que eso no fue lo manifestado por los miembros asistentes de la comisión negociadora de la SUNAT en la tercera reunión, que el objetivo del sindicato era proponer una solución pacífica y prevenir cualquier tipo de conflictos, pero si no nos dejan alternativa, dilatando nuestro derecho constitucional a la negociación colectiva, ejerceremos nuestro derecho constitucional a la huelga. Posteriormente, con fecha 2 de marzo de 2009 se llevó a cabo la cuarta reunión de conciliación en el Ministerio de Trabajo. Una vez más, la parte empleadora no comunicó la nueva conformación de su comisión negociadora previamente al sindicato, tomando conocimiento de la misma recién en la audiencia. El conciliador del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo solicitó a los representantes del empleador que presenten su propuesta, tal como se había acordado en la última reunión de conciliación. Asimismo, se les recordó que en caso de que no existiese propuesta alguna, se iba a empezar la negociación punto por punto y por el rubro no económico.

934. Indica la CATP que los nuevos miembros de esta comisión manifestaron de plano que no había tal propuesta y que estaban imposibilitados de negociar cualquier punto económico, toda vez que las leyes presupuestales se lo prohibían. A su vez, señalaron que esperaban que los representantes del sindicato «reconozcan» esta situación para de ese modo poder

iniciar la negociación de los puntos no económicos. La representación sindical planteó que den a conocer los puntos no económicos que estarían dispuestos a negociar. Sin embargo, los representantes del empleador señalaron que no podían dar respuesta alguna sobre ello, si antes los representantes de los trabajadores no reconocían expresamente la limitación de esa comisión para negociar puntos económicos a fin que más adelante ya no se toque ningún punto económico. Con tal planteamiento, la parte empleadora estaba condicionando el avance en la negociación a la renuncia a todo el rubro «económico», incluido el punto del estudio técnico de puestos vinculado íntimamente a la línea de carrera (aspecto no económico). Con esta actitud, el empleador dejaba clara su posición frente a la negociación colectiva y su cerrada negativa de iniciarla. Señala la organización querellante que de acuerdo con lo dispuesto en la resolución de la superintendencia núm. 044-2009/SUNAT y la resolución de superintendencia núm. 063-2009/SUNAT, los representantes del empleador cuentan con todas las facultades de participar en la negociación y conciliación, suscribir cualquier acuerdo y de ser el caso la convención colectiva de trabajo de acuerdo a lo dispuesto con el artículo 49 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por decreto supremo núm. 010-2003-TR, por lo que la propuesta del empleador no resultaba razonable.

935. Respecto al rubro no económico, la parte del empleador señaló que algunos de los temas incluidos (como uniformes, infraestructura) ya forman parte de sus políticas, motivo por el cual no podría ser sólo parte de negociación con un sindicato, dado que debería ser de aplicación para todos los trabajadores. Esta afirmación refuerza el hecho de que, con mayor razón aún, lo coherente es suscribir un acuerdo que exprese claramente su compromiso de cumplir con la política prevista. Ante ello, los integrantes de la comisión sindical señalaron que los puntos contenidos en el pliego de reclamos habían sido materia de acuerdo de una asamblea nacional y contienen el planteamiento de todos los afiliados, por lo que la propuesta planteada por el empleador equivalía a una renuncia a negociar todos los puntos del rubro económico, frente a ningún planteamiento concreto del empleador sobre los temas no económicos (condiciones de trabajo — línea de carrera, asistenciales, capacitación, facilidades sindicales). En esas condiciones, invocando el principio de buena fe, el sindicato insistió en empezar la negociación colectiva punto por punto, y si ellos consideraban que tenían alguna limitación legal, se podría ello señalar en los respectivos puntos. Este planteamiento no fue aceptado por la parte del empleador, e insistieron en la imposibilidad de someter a negociación el rubro económico y que ese hecho se «reconozca» y no se vea más dicho rubro durante toda la negociación. Ambas posiciones generaron un punto de imposibilidad de avance alguno en la negociación colectiva, ante lo cual la comisión sindical optó por dar por cerrada la etapa de conciliación. En ese contexto y de acuerdo al procedimiento legal establecido, correspondería pasar a la siguiente etapa: arbitraje o huelga.

936. Indica la CATP que se llevaron a cabo cinco reuniones extra proceso, sin resultado alguno. Se efectuaron por iniciativa de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, la cual convocó al sindicato y empleador SUNAT, para dar una alternativa de solución al conflicto laboral surgido a propósito de la negociación colectiva del pliego de reclamos de 2008. La primera reunión fue el 24 de abril de 2009, la segunda el 4 de mayo (en esta oportunidad, el representante del empleador asistió sin la acreditación correspondiente, motivo por el cual se suspendió), la tercera el 12 de mayo, la cuarta el 20 de mayo y la última el 28 de mayo de 2009. Cabe señalar que en la tercera reunión, el conciliador centró el tema en las condiciones económicas, solicitando el empleador informe sobre las gestiones (hechos concretos) que se hubieran realizado ante el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). El empleador informó que no han efectuado gestiones recientes pero que se encuentran preparando informes para el MEF sobre temas de recursos humanos que serán remitidos a fines de junio o julio de 2009, previo a la aprobación de la Ley de Presupuesto de 2010. La organización sindical solicitó que, de efectuarse dicha gestión, se realice al MEF la consulta puntual sobre el pliego de peticiones, y que se informe lo siguiente: 1) pérdida de

beneficios como canasta navideña, bonificación por escolaridad, bono de productividad; 2) el retraso salarial: desde hace diez años no hay aumentos de sueldo, pese a una pérdida de poder adquisitivo superior al 24 por ciento; 3) se planteen al MEF mejoras para los grupos ocupacionales postergados en la homologación (técnicos, secretarias, etc.); 4) asimismo se considere la situación laboral de los trabajadores del curso de administración tributaria 40-41, y 5) se culmine y regularice el tema de la homologación respecto a los reclamos aún pendientes de respuesta. Sobre los reclamos que han sido declarados procedentes, se efectúa la adecuación correspondiente y el pago a los trabajadores. Las demás reuniones no tuvieron resultado alguno respecto al avance en la solución del pliego de reclamos y no se llegó a ningún acuerdo.

937. La CATP añade que con fecha 31 de marzo de 2009, la SUNAT envió al sindicato una copia de la carta núm. 09-2009-SUNAT/2F0000, mediante la cual comunicaba el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios esenciales en caso de huelga. Al respecto, se dio respuesta a dicha comunicación, según oficio núm. 036-2009/SINAUT-SUNAT, señalando que el contenido de dicha comunicación no es conforme a ley, por cuanto según lo dispuesto en el artículo 83 del texto único ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la recaudación de impuestos y la administración tributaria no se encuentra comprendida dentro de la enumeración que, con carácter taxativo, establece el referido precepto, motivo por el cual las actividades que desarrolla la SUNAT no califican como servicio esencial. Adicionalmente, se señaló que la fecha establecida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para comunicar el personal mínimo necesario para operar es enero de cada año, y para la SUNAT ese plazo ya venció, y el número informado debe ser establecido de muto acuerdo con los sindicatos. En consecuencia, en el supuesto de declararse una huelga que afecte a la SUNAT, los trabajadores no están obligados a prestar labores en servicios esenciales ni aceptar la relación referida al número y ocupación de trabajadores que deben prestar los servicios esenciales mínimos.

938. Según la CATP, es de destacarse que este intento de autocalificación de servicio esencial efectuada por el empleador es a todas luces ilegal y significa una práctica antisindical, pues se hizo con la única finalidad de obstaculizar el proceso de negociación colectiva de los pliegos de reclamos presentados antes de 2009 por SINTRADUANAS, SINTRASUR y SINAUT-SUNAT, los cuales se encuentran pendientes de solución a la fecha. Por tanto, la organización sindical procedió a impugnar dicha autocalificación de servicio esencial ante el Ministerio de Trabajo. Por último, la CATP indica que el sindicato solicitó el arbitraje a la SUNAT, siempre en la línea de agotar las formas pacíficas de solución del conflicto que la legislación prevé, pero lamentablemente el empleador se negó.

B. Respuesta del Gobierno

939. En su comunicación de 1.º de marzo de 2010, el Gobierno declara que en relación con la objetada trigésima disposición del decreto legislativo núm. 1022, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo solicitó mediante oficio núm. 025-2010-MTPE/9.1 a la Autoridad Portuaria Nacional y mediante oficio núm. 026-2010-MTPE/9.1 al Ministerio de Transporte y Comunicaciones, que informen sobre su posición al respecto. Cabe señalar que el Ministerio de Transportes y Comunicaciones es el órgano rector que define las políticas sectoriales y la normatividad general correspondiente para las actividades orientadas al transporte, las comunicaciones y el Sistema Portuario Nacional, según lo señalado en el artículo 18 de la ley núm. 27943, «Ley del Sistema Portuario Nacional». Por otro lado, la Autoridad Portuaria Nacional tiene atribuciones exclusivas en lo técnico normativo, y otras atribuciones de carácter ejecutivo de acuerdo a lo que establece el Plan Nacional de Desarrollo Portuario. En este sentido, es de vital importancia la opinión técnica de ambos organismos. Señala el Gobierno que el Ministerio de Trabajo y Promoción y Empleo, como interlocutor del Estado ante la OIT, se encuentra a la espera de

las opiniones técnicas solicitadas al Ministerio de Transporte y Comunicaciones y a la Autoridad Portuaria Nacional, a fin de emitir pronunciamiento, el cual será puesto a conocimiento de la Organización Internacional del Trabajo. No obstante ello, se debe advertir que la legislación interna contempla la posibilidad de interponer acciones de garantía consagradas en la Constitución Política del Perú, que los denunciantes pueden hacer efectivas para el restablecimiento de sus derechos. En efecto, el numeral 4) del artículo 200 de la Constitución Política del Perú, hace referencia a la acción de inconstitucionalidad, cuyo procedimiento se encuentra regulado en el título VIII de la ley núm. 28237, Código Procesal Constitucional. La acción de garantía tiene por finalidad defender la Constitución frente a las infracciones contra su jerarquía normativa.

940. En su comunicación de 25 de mayo de 2010, el Gobierno envía observaciones adicionales y observaciones de la SUNAT, de las que surge que el sindicato SINAUT efectuó la huelga sin autorización de la autoridad administrativa determinando el servicio mínimo a mantener, así como que el sindicato subsanó posteriormente esta omisión quedando consolidada la huelga. El Gobierno y la SUNAT confirman que la negociación de ciertas condiciones económicas no pudo hacerse por razones presupuestarias.

C. Conclusiones del Comité

941. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante objeta la disposición trigésima del decreto legislativo núm. 1022 que dispone que se declara como servicios públicos esenciales la administración, operación, equipamiento y mantenimiento de la infraestructura portuaria de titularidad y uso público, así como la prestación de los servicios portuarios en dicha estructura, los cuales el Estado garantiza y, por otra parte, alega que en el marco del proceso de negociación colectiva la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) se niega a someter la controversia a un proceso arbitral y ha calificado como servicios esenciales las actividades que se desarrollan en dicha institución.*

942. *En cuanto a la objetada disposición trigésima del decreto legislativo núm. 1022 por la que se declara como servicios públicos esenciales a los servicios portuarios garantizados por el Estado (esta disposición indica también que, el Poder Ejecutivo adoptará, en los casos excepcionales de interrupción en la prestación de dichos servicios portuarios, las medidas necesarias que permitan su prestación permanente, continua, segura y competitiva), el Comité toma nota de que, el Gobierno manifiesta que: 1) el Ministerio de Transportes y Comunicaciones es el órgano rector que define las políticas sectoriales y la normatividad general correspondiente para las actividades orientadas al transporte, las comunicaciones y el Sistema Portuario Nacional; 2) la Autoridad Portuaria Nacional tiene atribuciones exclusivas en lo técnico normativo y otras atribuciones de carácter ejecutivo de acuerdo a lo que establece el Plan Nacional de Desarrollo Portuario; 3) siendo de vital importancia la opinión técnica de ambos organismos, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo les solicitó, mediante oficios, que comuniquen su posición al respecto, y se está a la espera de las informaciones solicitadas, y 4) la legislación interna contempla la posibilidad de interponer acciones de garantía consagradas en la Constitución Política que los denunciantes pueden hacer efectivas para el restablecimiento de sus derechos.*

943. *El Comité recuerda que los puertos (carga y descarga) no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 587]. El Comité recuerda igualmente que los servicios que presta la Empresa Nacional de Puertos no constituyen servicios esenciales, si bien por tratarse de un servicio público importante podría preverse el mantenimiento de un servicio mínimo en caso de huelga [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 616]. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que, tras consultar a los*

interlocutores sociales concernidos, tome las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, si ello resulta necesario, para que la declaración de servicios esenciales de las actividades portuarias sea al sólo efecto de prever, en caso de huelga, la imposición de un servicio mínimo, en cuya determinación no sólo participen las autoridades públicas, sino también las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas. El Comité señala este aspecto del caso a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

944. *En cuanto al alegato según el cual en el marco del proceso de negociación colectiva entre el Sindicato de Unidad de Trabajadores de SUNAT (SINAUT-SUNAT) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), la SUNAT se niega a someter la controversia a un proceso arbitral, invocando la imposibilidad de negociar cláusulas de carácter económico toda vez que las leyes presupuestales se lo prohíben, el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto. El Comité recuerda que al examinar alegatos sobre trabas y dificultades para negociar colectivamente en el sector público expresó que «es consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado y de que el período de vigencia de los contratos colectivos en el sector público no siempre coincide con la vigencia de la Ley de Presupuestos del Estado, lo cual puede plantear dificultades» [véase 287.º informe, caso núm. 1617 (Ecuador), párrafos 63 y 64]. El Comité señala, por otra parte, que en numerosas ocasiones ha indicado 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].*

945. *Asimismo, el Comité recuerda que ha compartido el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 1994, cuando ésta manifiesta que: son compatibles con el Convenio las disposiciones legislativas que habilitan al Parlamento o al órgano competente en materias presupuestarias para fijar un «abanico» salarial que sirva de base a las negociaciones, o establecer una «asignación» presupuestaria global fija en cuyo marco las partes pueden negociar las cláusulas de índole pecuniaria o normativa (por ejemplo, la reducción del tiempo de trabajo u otros arreglos en materia de condiciones de empleo, la regulación de los aumentos de salario en función de los diferentes niveles de remuneración, o el establecimiento de dispositivos para escalonar los reajustes), o incluso las disposiciones que confieren a las autoridades públicas que tengan atribuidas responsabilidades financieras, el derecho de participar en las negociaciones colectivas junto al empleador directo, en la medida en que dejen un espacio significativo a la negociación colectiva; y que las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios; si en razón de las circunstancias ello no fuera posible, esta clase de medidas deberían aplicarse durante períodos limitados y tener como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más afectados. En otras palabras, debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre, por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y, por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 1038].*

946. *En estas condiciones, al tiempo que observa que, según lo informado por la organización querellante y que confirma el Gobierno y la SUNAT invocando razones presupuestarias, los representantes de la SUNAT sólo se niegan a negociar condiciones de trabajo de carácter económico con incidencia presupuestaria, pero no otras condiciones de empleo,*

el Comité subraya que la imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente es contraria al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio núm. 98 y pide al Gobierno que promueva mecanismos idóneos para que las partes puedan concluir un convenio colectivo en un futuro próximo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

947. *En lo que respecta al alegato según el cual la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) calificó como servicios esenciales las actividades que se desarrollan en dicha institución, el Comité observa que la SUNAT es, de acuerdo a su Ley de Creación, ley núm. 24829 y a su ley general aprobada por decreto legislativo núm. 501, una institución pública descentralizada del sector economía y finanzas, dotada de personería jurídica de derecho público, patrimonio propio y autonomía económica, administrativa, funcional, técnica y financiera que, en virtud a lo dispuesto por el decreto supremo núm. 061-2002-PCM, ha absorbido a la Superintendencia Nacional de Aduanas, asumiendo las funciones, facultades y atribuciones que por ley, correspondían a esta entidad (además de las funciones de aduana, la SUNAT administra, fiscaliza y recauda los tributos internos). A este respecto, el Comité recuerda que «la prohibición de la huelga a los trabajadores en el servicio de aduanas, que pueden ser considerados como funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, no es contraria a los principios de la libertad sindical» [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 579]. El Comité estima asimismo que los trabajadores del SUNAT que ejercen tareas de administración, fiscalización y recaudación de tributos internos ejercen también funciones de autoridad en nombre del Estado. El Comité toma nota sin embargo de que según el Gobierno y la SUNAT el sindicato hizo efectivo su derecho de huelga sin autorización de la autoridad administrativa determinando el servicio mínimo a mantener y que posteriormente subsanó esta omisión quedando convalidada la huelga.*

Recomendaciones del Comité

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

a) recordando que los puertos (carga y descarga) no constituyen un servicio esencial en el sentido estricto del término, el Comité pide al Gobierno que, tras consultar a los interlocutores sociales concernidos, tome las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo si ello resulta necesario, para que la declaración de servicios esenciales de las actividades portuarias sea al sólo efecto de prever, en caso de huelga, la imposición de un servicio mínimo, en cuya determinación no sólo participen las autoridades públicas, sino también las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas. El Comité señala este aspecto del caso a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y

b) el Comité subraya que la imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente es contraria al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio núm. 98 y pide al Gobierno que promueva mecanismos idóneos para que el Sindicato de Unidad de Trabajadores de SUNAT (SINAUT-SUNAT) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), puedan concluir un convenio colectivo en un futuro próximo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

CASO NÚM. 2697

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

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

Alegatos: la organización querellante alega trabas en el proceso de negociación colectiva entre el Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral núm. IX – Sede Lima de la SUNARP y la comisión negociadora de la zona registral núm. IX, sede Lima; asimismo, objeta la decisión de las autoridades de la zona registral núm. IX, sede Lima, de contratar a trabajadores para reemplazar a huelguistas y alega además el despido de dirigentes sindicales por participar en una huelga declarada legal por las autoridades del Ministerio de Trabajo; la organización querellante objeta también la legislación nacional en materia de huelga

949. La queja figura en comunicaciones de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) de fechas 17, 18 y 23 de diciembre de 2008. La CATP envió nuevos alegatos por comunicación de diciembre de 2008.

950. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 19 de enero y 25 de mayo de 2010.

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

A. Alegatos del querellante

952. En sus comunicaciones de 17 y 18 de diciembre de 2008, la CATP alega trabas en el proceso de negociación colectiva entre el Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral núm. IX – Sede Lima de la SUNARP (que representa a trabajadores del sector público contratados bajo el régimen del sector privado) y la comisión negociadora de la zona registral núm. IX, sede Lima. Concretamente manifiesta la organización querellante que: 1) luego de varias semanas de negociación directa con la comisión negociadora designada por la jefatura zonal (zona registral núm. IX) se llegaron a acuerdos relativos a las condiciones de trabajo pero no fue posible alcanzar acuerdos sobre remuneraciones y otros beneficios de carácter económico en vista de que dicha comisión manifestó la imposibilidad legal de formular propuestas sobre tales puntos en razón de las disposiciones sobre austeridad de la Ley de Presupuesto; 2) en la etapa de negociación sobre los puntos económicos la organización sindical propuso la reducción de trece puntos económicos a cinco para llegar a la vía arbitral, pero el empleador no aceptó la propuesta y se amparó en las restricciones presupuestarias y no permitió que un tribunal arbitral decidiera la

controversia, y 3) ante dicha posición, por oficio núm. 67-2007-SITRA núm. IX, sede Lima, de 17 mayo de 2007 la organización sindical decidió dar por concluida la etapa de negociación directa y someter la controversia al proceso arbitral en ejercicio de la facultad legal que le otorga la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; 4) la jefatura de zona respondió por oficio núm. 700-2007-SUNARP-Z.R. núm. IX/JEF que la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo prevé diversos mecanismos de solución de un pliego de reclamos, siendo la conciliación uno de ellos, motivo por el cual ya se ha solicitado se fije fecha para ese fin; y podrán darse cuenta que en la medida que debemos ceñirnos a normas presupuestarias, mal podemos someternos a un proceso arbitral en el cual tendríamos que ofrecer una propuesta de negociación, lo que no es posible. Por lo expuesto, nos ratificamos en nuestra comunicación de fecha 15 de junio del presente año y por ende no procederemos a suscribir el compromiso arbitral por las razones expuestas precedentemente. Indica la organización querellante que hasta la fecha, el proceso de negociación colectiva sigue trunco.

953. Añade la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) que los afiliados del Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral núm. IX – Sede Lima de la SUNARP, en asamblea de 13 de agosto de 2008 acordaron realizar una huelga los días 15, 16 y 17 de abril de 2008, y mediante auto subdirectoral de 31 de marzo de 2008 se obtuvo el reconocimiento legal del Ministerio de Trabajo. Señala la CATP que procedió conforme a ley en estricto respeto a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y cumplió las exigencias adicionales de los funcionarios del Ministerio de Trabajo. Asimismo, se buscó que la gestión que actualmente dirige el SUNARP y la zona registral núm. IX, sede Lima, recapacite y decida reconocer el ejercicio efectivo de un derecho fundamental y constitucional como lo es el de la negociación colectiva, sometiendo el diferendo a arbitraje.

954. Indica la CATP que los motivos fundamentales para declarar la huelga fueron: *a)* defender la institucionalidad de los Registros Públicos: se necesita personal calificado y no personas que accedan por intereses políticos partidarios, y se requirió que la administración lleve adelante un proyecto integral de mejora del servicio; *b)* que se brinden todas las herramientas necesarias para realizar las labores, entre otras necesidades urgentes que nos brinde un mejor servicio a la comunidad, y *c)* defender los derechos laborales fundamentales a la negociación colectiva y a la libertad sindical, ya que hoy el empleador se niega a cumplir la ley mediante la suscripción de un compromiso arbitral incitando a elegir la única opción legal que queda, es decir, la huelga.

955. Según la CATP, los trabajadores fueron empujados a ejecutar una huelga y la única responsable de tal hecho es la actual dirección de la zona registral núm. IX, sede Lima, y de la Superintendente Nacional de los Registros Públicos. Alega la organización querellante que en actitud expresa de vulnerar el derecho fundamental de huelga, se reemplazó a los trabajadores en huelga (que había sido declarada legal por la autoridad administrativa) como consta en el acta de inspección núm. 1343-2008-MTPE/2/12.3, donde incluso se verifica que hubo obstrucción a la diligencia de inspección. A este respecto, se impusieron multas conforme a la resolución subdirectoral núm. 1307-2008-MTPE/2/12.330 de fecha 16 de octubre de 2008. Por tanto, con esta resolución queda acreditada la vulneración del derecho constitucional de huelga.

956. Añade la CATP, que el hecho que acredita una vez más la conducta intimidatoria, antisindical y la permanente violación al ejercicio de la libertad sindical del SUNARP, ha sido el despido de siete trabajadoras, dos de ellas dirigentes sindicales, buscando como pretexto del mismo el hecho de haber reclamado el maltrato que sufrieron los trabajadores afiliados al sindicato que asistieron a un evento organizado por el SUNARP. Se trata de las siguientes trabajadoras: Adriana Delgado Angulo, secretaria de organización; María Yolanda Zaplana Briceño, subsecretaria general; Rosemary Almeyda Bedoya, afiliada;

Elizabeth Mujica Valencia, afiliada; Mirian Reyes Candela, afiliada; Nelly Marimón Lino Montes, afiliada; y Rocío del Carmen Rojas Castellares, afiliada. Además, la CATP alega que el secretario general de la Federación Nacional de Trabajadores del Sistema Nacional de los Registros Públicos, Dr. Elías Vilcahuamán, fue despedido en el mes de julio de 2008, y luego de haber obtenido una medida cautelar de reposición, volvió a ser despedido, imputándosele otra causal de despido sin sustento legal.

957. En su comunicación de 23 de diciembre de 2008, la CATP manifiesta que la legislación nacional aún no acoge la totalidad de las recomendaciones formuladas por el Comité al examinar los casos núms. 1648 y 1650 (291.er informe) en lo que respecta a la necesidad de modificar la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en relación con la facultad del Ministerio de Trabajo de suspender unilateralmente una huelga; la facultad del Ministerio de determinar los servicios mínimos en caso de divergencia; y la limitación a ciertas modalidades de huelga — paralización intempestiva, trabajo a reglamento, a desgano, etc. La CATP objeta también las disposiciones legislativas (artículos 71, 74 y 84 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y la directiva núm. 003-2004-DNRT) que otorgan al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la facultad de declarar la ilegalidad de la huelga y que los criterios aplicados por la autoridad de trabajo restringen severamente el derecho de huelga de los trabajadores públicos y privados (señala la CATP que según las estadísticas del Ministerio de Trabajo el 90 por ciento de las huelgas son declaradas ilegales).

B. Respuesta del Gobierno

958. En sus comunicaciones de 19 de enero y 25 de mayo de 2010, el Gobierno declara en relación con la queja formulada por el Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral núm. IX – Sede Lima, sobre la negativa por parte de su empleadora de solucionar el pliego de reclamos correspondiente al período 2007-2008, y por el despido de dirigentes sindicales y trabajadores afiliados, que es importante resaltar que la Constitución Política del Perú, en su artículo 28, consagra los derechos de sindicación y de negociación colectiva. Asimismo, dado que el Estado peruano ha ratificado el Convenio núm. 87 de la OIT y el Convenio núm. 98 en 1964, las disposiciones contenidas en estos instrumentos internacionales son de obligatorio cumplimiento en el territorio nacional.

959. El Gobierno indica que en relación con los alegatos, la zona registral núm. IX, sede Lima, mediante oficio núm. 648-2009-SUNARP-Z.R. núm. IX/OL-JEF señaló que lo expuesto por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) no se ajusta a la verdad, pues desde el inicio de la presente negociación colectiva hicieron de conocimiento a la organización sindical las disposiciones sobre austeridad que estableció la ley núm. 28927 «Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2007», la cual imposibilitó a la zona registral núm. IX, sede Lima, el poder formular los incrementos económicos solicitados en el pliego discutido. Esta posición se encuentra ratificada por el informe núm. 103-2007-EF/76.16 emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas, institución que precisó lo siguiente:

— el numeral 1) del artículo 4 de la ley núm. 28927, «Ley del Presupuesto para el Ejercicio Fiscal 2007 ha establecido como normas de austeridad para las entidades públicas la prohibición de realizar reajustes o incrementos de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones y beneficios de toda índole, concluyendo que la prohibición establecida constituye una limitación a los beneficios determinados en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; no siendo posible la realización de una negociación colectiva en donde se trate el reajuste o incremento de bonificaciones de cualquier índole;

— adicionalmente, en el informe núm. 001-2009-EF/76.16 de 7 de enero de 2009, la Dirección Nacional de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas precisó que ante el pedido de la organización sindical de solucionar el pliego de reclamos vía la suscripción de convenio arbitral, debe entenderse que la posibilidad de celebrar un convenio arbitral está referida a la solución de pliegos de reclamos en los cuales no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación sobre condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales, mas no a incrementos remunerativos;

— del mismo modo en el numeral 5.1) del artículo 5 de la ley núm. 29142, «Ley del Presupuesto del Sector Público 2008» se establece que en las entidades públicas quedaba prohibido el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, señalando que no es posible someter a arbitraje los pliegos de reclamos que contengan incrementos remunerativos y otros de índole económico;

— para concluir, se advierte que respecto a la negociación colectiva, motivo de la queja, han procedido de acuerdo a ley, encontrándose limitados por las disposiciones de austeridad señaladas por la normativa presupuestal, no debiendo entenderse como la negativa del reconocimiento del derecho de sindicación y huelga, establecidos en el artículo 42 de la Constitución.

960. En lo que respecta al procedimiento de negociación colectiva y la normativa interna sobre el particular, señala el Gobierno que el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, decreto-ley núm. 25593, aprobado mediante decreto supremo núm. 010-2003-TR y su reglamento aprobado mediante decreto supremo núm. 011-92-TR, es el dispositivo legal que regula la libertad de asociación, la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. La negociación colectiva puede concebirse como el cauce a través del cual las organizaciones sindicales y los empleadores tratan sobre las materias que competen a las relaciones laborales con miras a la celebración de un convenio colectivo. Se inicia con la presentación del pliego de reclamos presentado por la organización sindical o los representantes de los trabajadores, el cual debe contener un proyecto de convención colectiva con la siguiente información: *a)* denominación y número de registro del sindicato; *b)* la nómina de los integrantes de la comisión negociadora con los requisitos establecidos en el artículo 49 de la ley; *c)* nombre o denominación social y domicilio de cada una de las empresas u organizaciones de empleadoras comprendidas; *d)* las peticiones que se formulan sobre remuneraciones, condiciones de trabajo, y productividad, etc., deberán tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención, y *e)* firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato. El pliego debe de ser presentado no antes de sesenta ni después de treinta días calendarios a la fecha de caducidad de la convención vigente. El pliego se presenta directamente a la empresa, remitiéndose copia del mismo a la autoridad de trabajo. En las convenciones por rama de actividad o gremio, la entrega se hará siempre por intermedio de la autoridad de trabajo. La negociación colectiva se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, dentro o fuera de la jornada laboral, y debe iniciarse dentro de los diez días calendarios de presentado el pliego. Este período se denomina etapa de trato directo.

961. Si en la etapa de trato directo las partes no llegan a acordar la solución de su pliego de reclamos, informarán a la autoridad de trabajo de la terminación de la negociación pudiendo simultáneamente solicitar el inicio de la etapa de conciliación. La etapa de conciliación se realiza ante la autoridad administrativa de trabajo en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, estando a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado. El procedimiento de conciliación debe caracterizarse por la flexibilidad y la simplicidad de su desarrollo, debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes. No existe plazo definido en las etapas de trato directo y conciliación, se realizarán tantas reuniones de trato

directo y de conciliación como sean necesarias, y si así las partes lo estiman conveniente. Si no se hubiese llegado a algún acuerdo en la etapa de conciliación cualquiera de las partes puede solicitar la solución del pliego de reclamos a través del arbitraje, para ello se deberá contar con el consentimiento de las partes así como la suscripción del acta de compromiso arbitral. En el caso señalado, de no haber prosperado la negociación directa y la conciliación, la organización sindical tiene el camino de ejercer su derecho a huelga, previo cumplimiento de los requisitos que establece la ley ante la autoridad administrativa de trabajo.

962. En cuanto a la huelga, se encuentra definida como la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro del trabajo. Para la declaración de la huelga se requiere que: tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos; la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito; el acta de asamblea sea refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad; sea comunicada al empleador y a la autoridad administrativa de trabajo, por lo menos con cinco días útiles de antelación o con diez tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación, y que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

963. Dentro de los tres días útiles de recibida la comunicación, la autoridad administrativa de trabajo deberá pronunciarse por su improcedencia si no cumple con los requisitos señalados precedentemente. La resolución que declare improcedente la declaratoria de huelga deberá indicar con precisión el o los requisitos omitidos. En este tipo de procedimiento opera el silencio administrativo positivo. La huelga puede comprender a una empresa, a uno o varios de sus establecimientos, a una rama de actividad o a un gremio, y ser declarada por un tiempo determinado o indefinido; si no se indica previamente su duración, se entenderá que se declara por tiempo indefinido. La huelga declarada observando los requisitos señalados, produce los siguientes efectos: determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, y por lo tanto el empleador no podrá contratar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga; suspende todos los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral; impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la autoridad administrativa de trabajo; se exceptúa la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga; cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.

964. Indica el Gobierno que la huelga será declarada ilegal: *a)* si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente; *b)* por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas; *c)* por incurrir en paralizaciones intempestivas, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo; *d)* si no es levantada después de haber sido notificado el Laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

965. La resolución será emitida, de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos días siguientes de producidos los hechos, la misma que puede ser objeto de impugnación. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos días. La huelga concluye: por acuerdo de las partes en conflicto, por decisión de los trabajadores o por ser declarada ilegal. La decisión de levantamiento de la huelga por los trabajadores, deberá ser comunicada al empleador y a la autoridad de trabajo, con una antelación de 24 horas. Declarada la ilegalidad de la huelga mediante resolución consentida o ejecutoriada, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente a sus puestos de trabajo. La resolución dictada en segunda y última instancia, causa ejecutoria desde el día siguiente a la fecha de su notificación.

966. El Gobierno manifiesta que en ese contexto, con relación al procedimiento de negociación colectiva al que hace referencia la organización querellante se debe tener presente que ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas se tramitan tres pliegos de reclamos correspondientes a los siguientes períodos. El primero se refiere al expediente núm. 78627-2007-MTPE/2/12.210 (pliego de reclamos 2007-2008). El Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral núm. IX – Sede Lima, el 3 de abril de 2007 presentó su pliego de reclamos para el período 2007-2008, señalando como ámbito de aplicación del pliego a todos los trabajadores que laboran en la zona registral núm. IX. Los aspectos a negociar fueron los siguientes puntos: aumentos de remuneraciones; bonificaciones (escolaridad, antigüedad, cierre de pacto, etc.); asignación por alimentos; asignación de movilidad; capacitación; entrega de uniformes; remuneración por encargatura, y pago de sobretasa por labor nocturna, etc. La Subdirección de Negociaciones Colectivas ordenó la apertura del expediente y la notificación a las partes a fin que den inicio a la negociación colectiva en la etapa de trato directo. Con fecha 15 de junio de 2007, la organización sindical informó a la autoridad administrativa de trabajo la culminación de la etapa de trato directo solicitando el inicio de la etapa de conciliación. Las reuniones de conciliación fueron desarrolladas los días 2 y 7 de julio de 2007, y contaron con la concurrencia de ambas partes; sin embargo, al no arribar a ningún acuerdo, la representación sindical dio por agotada la etapa de conciliación. La propuesta final del sindicato fue que la controversia en la solución del pliego de reclamos fuera resuelta por un tribunal arbitral a través de la suscripción de un acta de compromiso arbitral, pedido que no fue aceptado por los representantes de la zona registral núm. IX.

967. El sindicato, mediante oficio núm. 55-2008-SITRA Z.R. núm. IX, sede Lima, de fecha 18 de marzo de 2008, presentó ante la autoridad administrativa de trabajo la comunicación de plazo de huelga, que se materializaría los días 15, 16 y 17 de abril de 2008, en relación con el pliego de reclamos correspondiente al año 2007. La organización sindical había indicado que su empleadora, la zona registral núm. IX, se mostró renuente a suscribir un acta de compromiso arbitral al señalar que se encuentra imposibilitada, pues el laudo arbitral a emitirse formularía propuestas sobre puntos económicos solicitadas en el pliego, lo cual se encuentra prohibido según lo establecido en las disposiciones sobre austeridad que establece la ley núm. 28927, «Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2007». La comunicación efectuada por el sindicato fue declarada improcedente por la Subdirección de Negociaciones Colectivas, mediante auto subdirectoral núm. 017-2008-MTPE/2/12.1 de fecha 18 de marzo de 2008, señalando entre otros puntos que la organización sindical no dio cumplimiento a lo establecido en el literal *c)* del artículo 73 del D.S. núm. 010-2003-TR y el inciso *e)* del D.S. núm. 011-92-TR, al no haber acompañado copia de la comunicación del plazo dirigida a su empleador y al advertir que la declaración jurada acompañada no se encuentra suscrita por la totalidad de los miembros de la Junta Directiva respectivamente. Dicho pronunciamiento no fue apelado por el sindicato.

968. No obstante lo señalado, el sindicato mediante oficio núm. 72-2008-SITRA Z.R. núm. IX, sede Lima/JD, de fecha 28 de marzo de 2008, presentó nuevamente su comunicación de plazo general de huelga, que se materializó los mismos días señalados en la primera comunicación efectuada. La Subdirección de Negociaciones Colectivas mediante auto subdirectoral s/n de fecha 31 de marzo de 2008, tuvo por efectuada dicha comunicación al cumplir con todos los requisitos que la normatividad establece. Dicho pronunciamiento no fue apelado por la zona registral núm. IX.

969. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima-Callao en atención al conflicto detallado, convocó a las partes a reunión extraproceso el día 4 de abril de 2008, a fin de coadyuvar en la solución de la problemática detallada. En la reunión sostenida y de lo expuesto por las partes, se pudo advertir cinco puntos de desacuerdo plasmados en el pliego petitorio 2007, los mismos que versan sobre incrementos económicos solicitados por el sindicato. Después de varias deliberaciones, el sindicato señaló sólo tres puntos a negociar de los cinco puntos mencionados. La zona registral núm. IX, señaló que están imposibilitados de suscribir acta de compromiso arbitral, al señalar que la «Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2007», prohíbe el incremento o reajuste remunerativo, situación que se vería reflejada al realizar el cambio de los vales de alimentos por una prestación directa a favor de los trabajadores sindicalizados. Como solución al presente pliego de reclamos, la zona registral núm. IX propuso un cierre de pliego por la suma ascendente a 3.000 nuevos soles. Dicha propuesta no fue aceptada por el sindicato al señalar que dicho monto no compensa el tiempo transcurrido desde el inicio de la presente negociación a la fecha. Con la finalidad de conseguir la solución al presente conflicto, la mencionada dependencia procedió nuevamente a convocar a las partes a reuniones extraproceso los días 9 y 11 de abril de 2008, reuniones en las cuales ambas partes mantuvieron sus posiciones iniciales.

970. El segundo período de negociación se refiere al expediente núm. 92640-2008-MTPE/2/12.210 (pliego de reclamos 2008-2009). El Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral núm. IX – Sede Lima, presentó ante la autoridad administrativa de trabajo el 27 de marzo de 2008, su pliego de reclamos correspondiente al período 2008-2009, señalando como ámbito de aplicación del pliego a todos los trabajadores que laboran en la zona registral núm. IX. Los aspectos a negociar versan sobre los mismos puntos solicitados en el pliego anterior. La Subdirección de Negociaciones Colectivas ordenó la apertura del expediente y la notificación de las partes a fin que den inicio a la negociación colectiva en la etapa de trato directo, siendo éste el último estado de la presente negociación colectiva.

971. El tercer período de negociación se refiere al expediente núm. 50148-2009-MTPE/2/12.210 (pliego de reclamos 2009-2010). El Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral núm. IX – Sede Lima, presentó ante la autoridad administrativa de trabajo, el 20 de abril de 2009, su pliego de reclamos correspondiente al período 2009-2010, señalando como ámbito de aplicación del pliego a todos los trabajadores que laboran en la zona registral núm. IX. Los aspectos a negociar versan sobre los mismos puntos solicitados en los pliegos anteriores. La Subdirección de Negociaciones Colectivas ordenó la apertura del expediente y la notificación de las partes a fin que den inicio a la negociación colectiva en la etapa de trato directo. Con fecha 1.º de octubre de 2009, la organización sindical dio por concluida la etapa de trato directo y solicitó el inicio de la etapa de conciliación, la misma que se llevó a cabo los días 9 y 17 de noviembre del presente año, reuniones en las cuales no se arribó a ningún acuerdo. La zona registral núm. IX, sede Lima, indicó nuevamente que se encuentra imposibilitada de otorgar incrementos económicos, toda vez que la Ley del Presupuesto Público del año 2009 se lo prohíbe. Asimismo, negó toda posibilidad de solucionar el presente convenio a través de la suscripción de un laudo arbitral.

972. En lo que respecta a la comunicación de huelga de 72 horas y al despido de dirigentes sindicales y personal afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral núm. IX, la Dirección de Inspección del Trabajo dispuso la realización de actuaciones inspectivas, cuyo resultado se detalla a continuación: 1) orden de inspección núm. 5356-2008 – verificación de huelga. Realizadas las actuaciones inspectivas los días 15, 16 y 17 de abril de 2008, el Inspector de Trabajo comisionado informó que se materializó la paralización de labores de la siguiente manera. De un total de 668 trabajadores el 15 de abril de 2008, paralizaron 347, y no paralizaron 321; el 16 de abril de 2008 paralizaron 357 y no paralizaron 311; y el 17 de abril de 2008 paralizaron 332 y no paralizaron 336; 2) orden de inspección núm. 4794-2008 – vulneración a la libertad sindical y al derecho de huelga. El Inspector de Trabajo comisionado verificó que en tanto se materializaba la medida de fuerza adoptada por la organización sindical, su empleadora, la zona registral núm. IX, sede Lima, adoptaba medidas en contra del derecho a la libertad sindical y al derecho de huelga que imposibilitó el objetivo del mismo, así tenemos: *a)* en pleno ejercicio de su derecho de huelga, la zona registral núm. IX procedió a reemplazar a los trabajadores sindicalizados en sus puestos de labores por personal que se encontraba ligado a la institución por convenio de modalidades formativas laborales (prácticas preprofesionales), siendo el número afectado 441 trabajadores sindicalizados; *b)* el representante de la zona registral núm. IX no permitió que el recorrido efectuado por el Inspector de Trabajo comisionado fuera realizado conjuntamente con representantes de la organización sindical, hecho que fue advertido por el inspector haciéndole la advertencia que dicho acto significaba una modalidad de obstrucción a la labor inspectiva; *c)* en atención a lo señalado, el Inspector de Trabajo mediante acta de infracción núm. 1343-2008-MTPE/2/12.3 procedió a proponer la multa ascendente a 105.000 nuevos soles por infracción a la normativa sociolaboral; *d)* la Tercera Subdirección de Inspección del Trabajo, mediante resolución subdirectoral núm. 13017-2008-MTPE/2/12.330 procedió a multar a la zona registral núm. IX con la multa ascendente a 105.000 nuevos soles. Dicho pronunciamiento fue confirmado por la Dirección de Inspección del Trabajo mediante resolución directoral núm. 927-2009-MTPE/2/12.3, de fecha 28 de octubre de 2009, habiéndose agotado la vía administrativa; 3) orden de inspección núm. 18471-2008 – vulneración a la libertad sindical. El Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral núm. IX denunció la vulneración de su derecho de libertad sindical al señalar que su empleadora procedió a despedir a dirigentes sindicales y a cinco trabajadores afiliados, en atención a los hechos sucedidos en la paralización de labores ocurrida los días 15, 16 y 17 de abril de 2008; de lo constatado por el Inspector de Trabajo comisionado, se pudo advertir que la representación empleadora argumenta la comisión de falta grave por parte del personal despedido, consistente en el quebrantamiento de la buena fe laboral, actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento en agravio del empleador, de sus representantes y personal jerárquico durante el acto inaugural del XXI Encuentro del Comité Latinoamericano en Consulta registral, realizado el día 22 de septiembre de 2008, en las instalaciones del Hotel Los Delfines. Sustenta su posición con las cartas notariales de preaviso y la carta notarial de despido cursada a las trabajadoras implicadas, cumpliendo con el procedimiento de despido que establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Finalmente, se señaló que no se detectó infracción a la normativa sociolaboral denunciada, en particular las normas sobre libertad sindical y que los trabajadores afectados tienen la vía judicial a fin de iniciar el reclamo de sus derechos.

973. La Oficina de Asesoría Jurídica del Sector, mediante oficio núm. 1039-2009-MTPE/2/9.1 de fecha 2 de diciembre de 2009, solicitó al Coordinador de la Corte Superior de Justicia de Lima sobre la aplicación judicial de los convenios de la OIT y sobre si las personas despedidas antes mencionadas han iniciado acciones judiciales; y de ser el caso, informe sobre el estado actual de los procesos iniciados, a fin de informar oportunamente a la OIT. A la fecha se está a la espera de su respuesta.

974. Luego de haber efectuado el análisis pertinente, y en relación a la queja interpuesta por el Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral núm. IX contra el Estado peruano, por presuntas violaciones a los derechos sindicales debido a la vulneración a su derecho de libertad sindical, derecho de huelga y al despido fraudulento contra los dirigentes de dicho sindicato, el Gobierno manifiesta que la legislación laboral peruana que regula la libertad sindical es concordante con las normas y principios de la OIT; así, de acuerdo a lo establecido en el Convenio núm. 98, su normatividad protege el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva y, preconiza que el empleador se abstenga de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar los derechos enunciados. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Oficina de Asesoría Jurídica, emitió pronunciamiento de carácter jurídico-legal mediante informe núm. 308-2009-MTPE/9.110 e informe núm. 391-2008-MTPE/9.110, de fechas 30 de mayo y 25 de junio de 2008, respectivamente. Del análisis efectuado a la problemática denunciada, la Oficina de Asesoría Jurídica concluyó señalando que el silencio de la norma presupuestal invocada por la zona registral núm. IX sobre los incrementos remunerativos, ha servido de punto de partida de la conclusión que considera que una limitación del derecho constitucional a la negociación colectiva (como de cualquier derecho fundamental) sólo podría realizarse de forma expresa, y que la norma presupuestaria no limita expresamente el incremento vía negociación colectiva.

975. En ese sentido, habiendo observado que la norma presupuestaria tiene una redacción genérica que podría llevar a una conclusión lesiva del derecho constitucional a la negociación colectiva, se determinó que se le ha atribuido el sentido que preserva dicho derecho, dejando de lado el que podría vulnerarlo. La teoría general del derecho reconoce que entre una lectura que evidencia una incompatibilidad entre una ley y la Constitución y otra que las haga compatibles, se debe preferir la segunda. De esa forma, si entre la ley y la Constitución puede existir una interpretación que permita establecer una compatibilidad entre ambas normas y dicha compatibilidad es razonable, se debe preferir esa interpretación. Finalmente, merece indicarse que los informes emitidos han sido claros al señalar que el parámetro para la realización de negociaciones colectivas con entidades sujetas a la Ley del Presupuesto, está fijado por la disponibilidad presupuestal de las mismas; siendo que su posición dentro de la negociación podría ir desde cero hasta el máximo de disponibilidad con que cuente. En ese escenario la legalidad de los convenios que eventualmente se suscriban se encuentra determinada por la observancia del límite marcado por la disponibilidad presupuestal de la entidad.

976. De lo anteriormente expuesto, el Gobierno considera pertinente señalar que la vulneración constatada por las actuaciones inspectivas determinaron la vulneración a su derecho constitucional de huelga, al sustituir la zona registral núm. IX a trabajadores que materializaban dicha medida con personal contratado a través de modalidades formativas laborales. En efecto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo procedió a multar a la zona registral núm. IX con la suma ascendente a 105.000 nuevos soles, al constatar la vulneración de los derechos invocados en la presente queja.

977. Respecto al trámite de los pliegos de reclamos seguidos ante la autoridad administrativa de trabajo, es preciso señalar que a pesar del esfuerzo realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a la fecha no ha existido una solución concreta a la presente negociación colectiva, quedando en la esfera de la voluntad de las partes la solución del presente conflicto, tal como lo establece la legislación nacional. En ese escenario, es importante señalar que el Estado no puede interferir en la toma de decisión final de suscripción del convenio, pues se trataría de un intervencionismo en la solución de un conflicto que le compete exclusivamente a las partes. No obstante lo señalado, a través de las dependencias pertinentes se promoverá los mecanismos idóneos a fin de que las partes puedan llegar a un acuerdo satisfactorio.

978. Finalmente, con relación a los despidos alegados por los accionantes, se debe precisar que se está a la espera de la respuesta que el Poder Judicial pueda proporcionar, a fin de determinar si las personas afectadas iniciaron acciones ante la vía jurisdiccional, información que se remitirá a la Organización Internacional del Trabajo oportunamente.

C. Conclusiones del Comité

979. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que en el marco del proceso de negociación colectiva con el Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral núm. IX – Sede Lima de la SUNARP (que representa a trabajadores del sector público contratados bajo el régimen del sector privado), la comisión negociadora de la zona registral núm. IX, sede Lima, se niega a someter la controversia a un proceso arbitral, así como el despido de dirigentes sindicales y afiliados que participaron en una huelga y el reemplazo de huelguistas. Además, el Comité observa que la organización querellante objeta disposiciones legislativas en materia de huelga.*

980. *En lo que respecta al alegato según el cual en el marco del proceso de negociación colectiva con el Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral núm. IX – Sede Lima de la SUNARP (que representa a trabajadores del sector público contratados bajo el régimen del sector privado), la comisión negociadora de la zona registral núm. IX, sede Lima, se niega a someter la controversia a un proceso arbitral, el Comité toma nota de que el Gobierno se refiere a las disposiciones legales que reglamentan el procedimiento de negociación colectiva y concretamente en relación con los alegatos indica que: 1) se tramitaron tres pliegos ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas (pliego de reclamos 2007-2008; pliego de reclamos 2008-2009; y pliego de reclamos 2009-2010); 2) en el marco de las negociaciones de los pliegos de reclamos de 2007-2008 y 2009-2010, la zona registral núm. IX, sede Lima, indicó que se encontraba imposibilitada de otorgar incrementos económicos dado que la Ley de Presupuesto Público del año correspondiente se lo impedía; 3) el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Oficina de Asesoría Jurídica, emitió un pronunciamiento de carácter jurídico legal mediante informes de 30 de mayo y 25 de junio de 2008 en el que concluyó que la norma presupuestal invocada por la zona registral núm. IX no limita expresamente el incremento salarial vía la negociación colectiva y una limitación del derecho constitucional de negociación colectiva sólo podría realizarse de forma expresa; 4) los informes han sido claros al señalar que el parámetro para la realización de las negociaciones colectivas con entidades sujetas a la Ley del Presupuesto está fijado por la disponibilidad presupuestal de las mismas; 5) a pesar de los esfuerzos realizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a la fecha no ha existido una solución concreta a la presente negociación colectiva quedando en la esfera de la voluntad de las partes la solución del conflicto, tal como lo establece la legislación nacional; y 6) el Estado no puede interferir en la toma de decisión final de la suscripción del convenio colectivo pues se trataría de un intervencionismo en la solución de un conflicto que le compete a las partes, pero no obstante, a través de las dependencias pertinentes se promoverán los mecanismos idóneos a fin que las partes puedan llegar a un acuerdo satisfactorio.*

981. *A este respecto, al tiempo que observa que según lo afirma la autoridad administrativa, la Ley de Presupuesto Público invocada por la zona registral núm. IX, sede Lima, para no otorgar incrementos económicos no limita expresamente el incremento vía negociación colectiva y que según lo indicado por la organización querellante se llegaron a acuerdos sobre condiciones de trabajo pero que no fue posible alcanzar acuerdos sobre remuneraciones, el Comité espera firmemente que con la promoción de mecanismos idóneos que anuncia el Gobierno, las partes podrán concluir finalmente un convenio colectivo fijando sus condiciones de empleo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

982. *En cuanto al despido, después de la realización de la huelga — según la organización querellante declarada legal por la autoridad administrativa — en el marco del proceso de la negociación colectiva, de los dirigentes sindicales, Sr. Elías Vilcahuamán, secretario general de la Federación Nacional de Trabajadores del Sistema Nacional de los Registros Públicos, Sra. Adriana Delgado Angulo, subsecretaria de organización del SUNARP y María Yolanda Zaplana Briceño, subsecretaria general del SUNARP y las afiliadas al SUNARP, Sras. Rosemary Almeida Bedoya, Elizabeth Mujica Valencia, Miriam Reyes Candela, Nelly Marimón Lino Montes y Rocío del Carmen Rojas Castellares, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que la organización sindical SUNARP denunció la vulneración de la libertad sindical al señalar que su empleadora procedió a despedir a dirigentes sindicales y a afiliados en atención a los hechos sucedidos en la paralización de labores de los días 15, 16 y 17 de abril de 2008. El Comité toma nota también de que el Gobierno indica que en seguimiento a la denuncia se llevó a cabo una inspección (orden núm. 18471-2008) y que el Inspector del Trabajo señaló que: 1) la representación empleadora argumenta la comisión de falta grave por parte del personal despedido, consistente en el quebrantamiento de la buena fe laboral, actos de violencia, grave indisciplina, injuria y agravio al empleador, a sus representantes y al personal jerárquico durante el acto inaugural del XXI encuentro del Comité Latinoamericano en Consulta registral, realizado el 22 de septiembre de 2008 en las instalaciones del Hotel Los Delfines; 2) la empleadora sustenta su posición con las cartas notariales de preaviso y la carta notarial de despido cursada a los trabajadores y trabajadoras implicadas, cumpliendo con el procedimiento de despido que establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; 3) no se detectó infracción a la normativa sociolaboral denunciada, en particular a las normas sobre libertad sindical, y que los trabajadores y trabajadoras afectadas tienen la vía judicial a fin de iniciar el reclamo de sus derechos. Por último, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que la Oficina de Asesoría Jurídica del Sector solicitó al Coordinador de la Corte Superior de Justicia de Lima que informe si las personas despedidas han iniciado acciones judiciales y, de ser el caso, informe sobre el estado actual de los procesos iniciados. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre toda acción judicial que los dirigentes sindicales y las trabajadoras mencionadas hayan iniciado en relación con sus despidos.*

983. *En lo que respecta al alegato relativo al reemplazo de huelguistas durante la huelga que se realizó los días 15, 16 y 17 de abril de 2008 mencionada anteriormente, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que se llevó a cabo una inspección (orden de inspección núm. 4794-2008) y que el Inspector de Trabajo comisionado verificó que durante la medida de fuerza realizada por la organización sindical, su empleadora, la zona registral núm. IX, sede Lima, adoptó medidas en contra del derecho a la libertad sindical y al derecho de huelga y concretamente indica que: 1) en pleno ejercicio del derecho de huelga, la Zona Registral núm. IX procedió a reemplazar a los trabajadores sindicalizados en sus puestos de labores por personal que se encontraba ligado a la institución por convenio de modalidades formativas laborales, siendo el número afectado de 441 trabajadores sindicalizados; 2) el representante del empleador no permitió que el recorrido efectuado por el Inspector del Trabajo fuera realizado conjuntamente con representantes del sector sindical, y el inspector le advirtió que dicho acto significaba una modalidad de obstrucción a la labor inspectiva; 3) en atención a lo señalado, el Inspector del Trabajo mediante acta de infracción núm. 1343-2008-MTPE/2/12.3 procedió a proponer la multa de 105.000 nuevos soles por infracción a la formativa sociolaboral, y 4) la Tercera Subdirección de Inspección del Trabajo, mediante resolución núm. 13017-2008-MTPE/2/12.330 procedió a multar a la Zona Registral núm. IX con la multa de 105.000 nuevos soles y dicho pronunciamiento fue confirmado por la Dirección de Inspección del Trabajo mediante resolución núm. 927-2009-MTPE/2/12.3 de fecha 28 de octubre de 2009, habiéndose agotado la vía administrativa. Al tiempo que recuerda la importancia que otorga al principio de que la contratación de trabajadoras para romper una huelga en un sector, al que no debería considerarse como un sector esencial*

en el sentido estricto del término para que pudiera prohibirse la huelga, constituye una grave violación de la libertad sindical [véase ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 632], y teniendo en cuenta los esfuerzos realizados por el Gobierno en relación con estos hechos, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

984. *En cuanto a las objetadas disposiciones legislativas sobre el ejercicio del derecho de huelga, el Comité observa que el Gobierno no se refiere específicamente a las mismas, sino que hace referencia a la definición de la huelga, a los requisitos para declararla, a los efectos de la misma y a los motivos para declarar la ilegalidad de la huelga. El Comité recuerda que la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza.[véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 628]. El Comité observa que estas cuestiones legislativas son ya objeto de seguimiento por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). En estas condiciones, al tiempo que toma nota de que el Gobierno comunicó a la CEARC que se encuentra en trámite un proyecto de ley general del trabajo mediante el cual se deroga la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el Comité, al igual que la Comisión de Expertos, espera que la ley que se adopte estará en plena conformidad con los principios de la libertad sindical.*

Recomendaciones del Comité

985. ***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, con la promoción de mecanismos idóneos que anuncia el Gobierno, el Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral núm. IX – Sede Lima y la comisión negociadora de la zona registral núm. IX, sede Lima, podrán concluir finalmente un convenio colectivo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;

b) al tiempo de que toma nota de que la Inspección del Trabajo señaló que no había habido violación de las normas legales en materia de libertad sindical, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre toda acción judicial que los dirigente sindicales, Sr. Elías Vilcahuamán, secretario general de la Federación Nacional de Trabajadores del Sistema Nacional de los Registros Públicos, y Sras. Adriana Delgado Angulo, subsecretaria de organización del SUNARP y María Yolanda Zaplana Briceño, subsecretaria general del SUNARP y las afiliadas al SUNARP, Sras. Rosemary Almeida Bedoya, Elizabeth Mujica Valencia, Miriam Reyes Candela, Nelly Marimón Lino Montes y Rocío del Carmen Rojas Castellanes, hayan iniciado en relación con sus despidos, y

c) el Comité espera que la nueva ley general del trabajo (mediante la cual se deroga la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) que se adopte estará en plena conformidad con los principios de la libertad sindical.

CASO NÚM. 2703

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

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

Alegatos: la organización querellante alega el despido antisindical de los miembros de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios

986. La queja figura en una comunicación de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) de 20 de febrero de 2008. La CGTP envió nuevos alegatos por comunicación de diciembre de 2008.

987. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 12 de noviembre y 25 de mayo de 2009.

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

A. Alegatos del querellante

989. En su comunicación de 20 de febrero de 2009, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) alega el despido antisindical en el Hogar Clínica San Carlos de Dios, de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios:

Sergio Ruiz Taipe	secretario general
Lamberto O. Babetón Venancio	secretario de organización
Ángel T. Tarazona Rodríguez	secretario de defensa
Lucio Cuya Pullo	secretario de prensa y propaganda
Miguel L. Jaimes Salinas	secretario de economía
Teófanes P. Eulogio Espinoza	secretario de disciplina
Héctor D. Rojas Machuca	secretario de actas y archivo
Emiliano Sulca Cerda	secretario de asistencia social
Mónica Elisa Meneses La Riva	secretaria de técnica y estadística
Enrique Thomas Vargas Deudor	secretario de relaciones
Dionisio Lajos Zambrano	delegado

990. La CGTP indica que el Hogar Clínica San Juan de Dios es una organización que brinda atención médica en todos los servicios de ortopedia y traumatología y rehabilitación para adultos y niños, iniciando operaciones desde 1952. La clínica cuenta en el Perú con seis sedes y en la sede de Lima cuenta con un total de 210 trabajadores en planilla, de la cual más del 50 por ciento está sindicalizado. La organización querellante indica que, el 17 de noviembre de 2008 la administración del Hogar Clínica San Juan de Dios envió a los domicilios de los trabajadores cartas notariales en las que se les comunica que serán sometidos a un procedimiento de cese colectivo adjuntando la nómina de trabajadores que serían cesados. La administración del Hogar Clínica San Juan de Dios fundamentaba su decisión en que presenta un marcado y permanente deterioro de la situación económica y financiera que ha venido originando un déficit continuo, déficit que ha venido siendo financiado con donaciones y con la venta de parte de su patrimonio.

991. La CGTP añade que con fecha 18 de noviembre de 2008 la clínica solicitó ante la autoridad administrativa de trabajo el inicio del procedimiento de terminación colectiva de contrato de trabajo por motivos económicos y estructurales de 103 trabajadores, sustentado en causa objetiva de deterioro de su situación económica y financiera de manera continua, encontrándose entre los afectados 20 trabajadores con discapacidad. Según la CGTP, la autoridad administrativa de trabajo, con fecha 19 de noviembre de 2008, requiere al Hogar Clínica San Juan de Dios que cumpla con acompañar al pedido formulado lo siguiente: *a)* la sustentación de la causa invocada; *b)* constancia de recepción por los trabajadores afectados de la información pertinente proporcionada por el empleador, indicándoles con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados; *c)* indicar el número total del personal de la empresa; *d)* adjuntar nómina y domicilio de los trabajadores afectados señalando expresamente que representan un número no menor al 10 por ciento de los trabajadores de la empresa; *e)* acompañar número de copias de la solicitud y documentación anexa a la misma equivalente a la cantidad de trabajadores afectados por la medida; *f)* presentar declaración jurada indicando que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada, acompañando una pericia de parte y un documento que acredite la realización de la reunión de negociación directa o en forma alternativa, constancia notarial de asistencia; *g)* indicar si los trabajadores afectados son sindicalizados o no, debiendo indicar qué trabajadores son sindicalizados y no sindicalizados, y *h)* acreditar el pago de la tasa correspondiente, con la constancia de pago otorgada por el Banco de la Nación.

992. Agrega la CGTP que, la autoridad administrativa de trabajo mediante auto subdirectoral s/n de 12 de diciembre de 2008, declaró inadmisible la solicitud de terminación colectiva de contrato por motivos económicos y estructurales. Esta decisión fue apelada por el Hogar Clínica San Juan de Dios ante instancia superior. El recurso administrativo fue resuelto por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos mediante resolución directoral núm. 01-2009-MTPE/2/12.2 de 5 de enero que confirma el auto subdirectoral s/n de 12 de diciembre de 2008. Con fecha 25 de noviembre de 2008, la administración de la clínica de manera unilateral, decide no permitir el ingreso a labores de 103 trabajadores a las instalaciones, comunicándoles que estaban despedidos y que los motivos estaban señalados en las cartas notariales enviadas a sus domicilios entre los días 17, 18, 19, 20, 21 y 22 de noviembre de 2008. Dentro de los 103 trabajadores despedidos se encontraba la totalidad de la junta directiva del sindicato, sin tomar en cuenta que los mismos se encontraban protegidos por el fuero sindical.

993. Informa la CGTP que, con fecha 28 de noviembre de 2008, el sindicato, representado por su junta directiva, presentó demanda de amparo ante el 27.º Juzgado Civil de Lima contra el Hogar Clínica San Juan de Dios por cese colectivo, fundamentada en una supuesta terminación de la relación de trabajo por causas objetivas: causas económicas y estructurales. La demanda fue admitida y se ha corrido traslado a la emplazada. Además, con fecha 15 de diciembre de 2008, se interpuso ante el 27.º Juzgado Civil de Lima una

medida cautelar solicitando reanudación de labores, la misma que fue concedida mediante resolución núm. 4, de 6 de enero de 2009, pero que hasta la fecha no se ha podido ejecutar por acciones que han dilatado el trámite y ejecución del mismo. La CGTP alega que la empleadora busca con el despido colectivo de los 103 trabajadores (86 de ellos se encuentran afiliados al sindicato, además de la totalidad de su junta directiva) hacer desaparecer el sindicato mediante el despido colectivo.

B. Respuesta del Gobierno

994. En sus comunicaciones de 12 de noviembre y 25 de mayo de 2009, el Gobierno manifiesta que es importante resaltar que la Constitución Política del Perú en su artículo 28 consagra los derechos a la sindicación y negociación colectiva. Asimismo, dado que el Estado peruano ha ratificado el Convenio núm. 87, y el Convenio núm. 98 de la OIT, las disposiciones contenidas en estos instrumentos internacionales son de obligatorio cumplimiento en el territorio nacional.

995. Indica el Gobierno que en relación a los hechos materia de la queja, el Hogar Clínica San Juan de Dios ha manifestado que el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y estructurales se ha llevado a cabo bajo la aplicación estricta de la ley, sin que existan motivos ocultos relacionados con la desaparición de sindicato alguno, detrás de esta medida. En ese sentido, ha hecho llegar sus descargos indicando lo siguiente:

— Según las conclusiones del peritaje de parte del Hogar Clínica San Juan de Dios para la terminación colectiva de contratos de trabajo por causa justificada al 30 de junio de 2008: «(…) El Hogar Clínica no ha logrado un nivel de autosostenimiento, en el cual sus ingresos por donaciones y los fondos de reserva utilizados sean para incrementar su capacidad de atención asistencial, mejorar sus equipos, etc. sino, por el contrario, ha aplicado tales recursos a financiar gastos corrientes, principalmente en el pago de remuneraciones de personal asistencial (…) el Hogar Clínica debe reducir sus gastos de personal en aproximadamente un 50 por ciento con lo cual se lograría reducir el déficit operacional a niveles manejables (…) la reducción de personal a nivel general debe volcarse principalmente en los centros de responsabilidad de la administración, clínica y talleres ortopédicos. De acuerdo con nuestra pericia, somos de la opinión que se configuran causas objetivas de carácter estructural para la terminación colectiva de determinados contratos de trabajadores de las áreas anteriormente mencionadas de conformidad con lo dispuesto por el TUO del decreto legislativo núm. 728 aprobado mediante decreto supremo núm. 003-97-TR (…)».

— La inclusión de dirigentes sindicales en los procedimientos de cese colectivo por motivos económicos y estructurales responde estrictamente a que sus labores se realizan en las áreas que se encuentran comprendidas en nuestra reestructuración, las cuales dejarán de operar. Los cuatro miembros de la junta directiva del sindicato con fuero sindical que fueron incluidos en la nómina de cese se encontraban laborando en las siguientes áreas: Sr. Sergio Ruiz Taipe: taller de ortopedia; Sr. Lamberto Babetón Venancio: taller de ortopedia; Sr. Ángel Tarazona Rodríguez: taller de ortopedia, y Sra. Mónica Meneses La Riva: post operatorio.

— Del resto de trabajadores señalados en la queja, ninguno de ellos cuenta con fuero sindical conforme al inciso *b)* del artículo 12 del decreto supremo núm. 11-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo toda vez que en sindicatos de primer grado como es el presente caso, el fuero sindical comprende a tres dirigentes por los primeros 50 trabajadores y uno por cada 50 siguientes sin exceder de 12, por lo que teniendo en cuenta que el sindicato representa a 105 trabajadores entonces, sólo cuatro dirigentes tienen derecho a fuero sindical.

— En relación a los miembros de la junta directiva del sindicato querellante, han conciliado: Sres. Miguel Luis Jaime Salinas, Teófanes Pedro Eulogio Espinoza, Emiliano Sulca Rojas, y Dionisio Lajo Zambrano; han sido reintegrados: Sres. Sergio Ruiz Taipe, Héctor Darío Rojas Machuca, y Enrique Thomas Vargas Deudor; y se encuentran con proceso judicial en trámite: Sres. Lamberto Óscar Babetón Venancio, Lucio Cuya Pullo, Mónica Elisa Meneses La Riva, y Ángel Teófilo Tarazona Rodríguez.

996. El Gobierno se refiere al procedimiento de cese colectivo y la normativa interna sobre el particular. Concretamente indica que el Texto Único Ordenado del decreto legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante decreto supremo núm. 003-97-TR, es el dispositivo legal que regula la relación laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En ese sentido, el inciso *b)* del artículo 46 señala como una de las causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. Asimismo, el artículo 48 establece que la extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso *b)* del artículo 46, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al 10 por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento:

a) La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente.

b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante.

c) En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República. Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte, dentro de las 48 horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los 15 días hábiles siguientes.

d) Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres días hábiles siguientes.

e) Vencidos los plazos anteriores, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución.

f) Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.

997. Añade el Gobierno que complementariamente, el artículo 50 de la mencionada norma señala que, en los casos contemplados en el inciso *b)* del artículo 46, el empleador notificará a los trabajadores afectados con la autorización de cese de tal medida y pondrá a su disposición los beneficios sociales que por ley puedan corresponderles. En ese contexto, en relación al procedimiento de cese colectivo por motivos económicos y estructurales iniciado por el Hogar Clínica San Juan de Dios, obran en la Subdirección de Negociaciones Colectivas, los expedientes núms. 276098-2008-MTPE/2/12.210 y 21308-2009-MTPE/2/12.210.

998. Del expediente núm. 276098-2008-MTPE/2/12.210 surge que:

— El Hogar Clínica San Juan de Dios presentó su solicitud de cese colectivo el 18 de noviembre de 2008, basándose en motivos económicos y estructurales. Al calificarse su solicitud se requirió al solicitante que adjuntara la documentación exigida por el literal *b)* del procedimiento administrativo núm. 5 del TUPA en un plazo de diez días. Posteriormente, se le notificó al solicitante a efectos de poner en conocimiento que el plazo había vencido.

— El solicitante remitió la información solicitada a la Autoridad Administrativa de Trabajo; sin embargo, al no estar completa de acuerdo a la solicitud se declaró inadmisible su solicitud de cese colectivo mediante auto subdirectoral s/n de 12 de diciembre de 2008, procediéndose al archivo del mismo.

— Se presentó recurso de apelación contra el auto subdirectoral s/n confirmándose mediante resolución directoral núm. 001-2009-MTPE/2/12.2 de 5 de enero de 2009 emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, ordenándose nuevamente el archivo del procedimiento.

— Posteriormente, presentaron recurso de revisión contra la resolución directoral núm. 001-2009-MTPE/2/12.2, el cual fue declarado improcedente por la Dirección Regional de Lima y Callao mediante resolución directoral s/n de 5 de febrero de 2009, ordenándose así, el archivo del caso.

999. Del expediente núm. 21308-2009-MTPE/2/12.210 surge que:

— El Hogar Clínica San Juan de Dios presentó su solicitud de cese colectivo el 12 de febrero de 2009, basándose en motivos económicos y estructurales, en la cual se encontraban comprendidos dentro de la presente medida 86 trabajadores. Al calificarse su solicitud se requirió al solicitante que adecúe su solicitud a lo establecido en el número de orden 5 literal *b)* del TUPA en un plazo de diez días.

— Al subsanarse la observación, la Subdirección de Negociaciones Colectivas ordenó la apertura del expediente sobre procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales y análogos incoado por el centro de trabajo Hogar Clínica San Juan de Dios, comunicando la pericia de parte a los trabajadores afectados.

— Mediante mandato de 30 de abril de 2009, se requirió al Hogar Clínica San Juan de Dios para que en el plazo de cinco días hábiles cumpla con precisar los domicilios de tres trabajadores (Sra. Rosa Emperatriz Mariñas de la Peña, Sr. Luis Alberto Flores Ruiz, Sra. Miriam Reyes la Chira), bajo apercibimiento de excluir a dichos trabajadores de la causa objeto de trámite, siendo subsanado dicho requerimiento con fecha 13 de mayo de 2009.

— La Subdirección de Negociaciones Colectivas mediante mandato de 26 de junio de 2009, convocó a las partes a reuniones de conciliación programada para los días 9, 10 y 13 de julio del presente año, reuniones a las cuales no se apersonaron los

representantes de la organización sindical, a pesar de encontrarse debidamente notificados.

— La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos mediante resolución directoral núm. 157-2009-MTPE/2/12.2 de 17 de julio de 2009, desaprobó la solicitud de terminación de contrato de trabajo al no demostrar el Hogar Clínica San Juan de Dios con la pericia de parte de 12 de noviembre de 2008 la procedencia de la medida no sustentando debida y adecuadamente la causa alegada.

— En vía de apelación la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima-Callao mediante resolución directoral núm. 035-2009-MTPE/2/12.1 de 14 de agosto de 2009 declaró infundado el recurso de apelación y confirmó la resolución expedida por el inferior en grado.

— En última instancia administrativa, la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, mediante resolución directoral núm. 031-2009-MTPE/2/11.1 de 23 de septiembre de 2009, excluyó del procedimiento a 17 trabajadores que a la fecha no tenían vínculo laboral con la recurrente; y confirmó las resoluciones expedidas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima-Callao y la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos.

— El Hogar Clínica San Juan de Dios, mediante escrito de 13 de octubre de 2009, y en cumplimiento a lo ordenado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, comunicó a la Subdirección de Negociaciones Colectivas que de la totalidad de los 86 trabajadores comprendidos en el procedimiento de cese colectivo, 37 personas fueron reincorporadas, 48 personas suscribieron convenio de cese de funciones extinguiendo su vínculo laboral y que una persona en el transcurso del presente procedimiento falleció, siendo éste el último estado del presente expediente.

1000. En relación con la demanda de amparo interpuesta por el sindicato el 28 de noviembre de 2008 ante el 27.º Juzgado Civil de Lima contra el Hogar Clínica San Juan de Dios por cese colectivo y la medida cautelar interpuesta ante el mismo juzgado el 15 de diciembre de 2008 (que fue concedida el 6 de enero de 2009), el Gobierno informa que el Poder Judicial ha informado lo siguiente: en relación al proceso principal de amparo, mediante resolución núm. 21 de 24 de marzo de 2009, el 26.º Juzgado Especializado en lo Civil de Lima declaró fundada en parte la demanda y en consecuencia, se ordenó que la demandada reponga a los dirigentes del sindicato de trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios. Dicha sentencia fue apelada, concediéndose el recurso de apelación mediante resolución núm. 25 de 6 de abril de 2009 y se elevó al órgano jurisdiccional superior en grado de apelación: Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, signado con el expediente núm. 01191-2009. Mediante resolución núm. 4 de 30 de julio de 2009, la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima revocó la resolución núm. 21 de 24 de marzo de 2009 y reformándola declaró improcedente la demanda. Mediante resolución de 11 de septiembre de 2009, concedieron el recurso de agravio constitucional contra la sentencia de 30 de julio de 2009, siendo elevada al Tribunal Constitucional, instancia donde se encuentra actualmente dicho proceso judicial.

1001. En cuanto a la medida cautelar, el Sindicato de Trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios luego de admitida su demanda en el principal, solicitó se le conceda media cautelar consistente en la suspensión del acto violatorio al fuero sindical y se ordene a la demandada la reanudación de las labores de los dirigentes afectados, la cual fue admitida mediante resolución de 6 de enero de 2009. Luego de efectuadas unas serie de diligencias para dar cumplimiento a lo ordenado y dado el transcurso del tiempo, se le impuso a la demandada una multa equivalente a dos unidades de referencia procesal (URP) y posteriormente, una multa adicional de una URP.

1002. El Gobierno afirma que la legislación laboral peruana que regula la libertad sindical es concordante con las normas y principios de la OIT; así, a la luz del Convenio núm. 98 de la OIT, su normatividad protege el derecho a la sindicación, afiliación libre y voluntaria y, preconiza que el empleador se abstenga de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar el derecho de sindicalización de los trabajadores. La entidad empleadora denunciada por el Sindicado de Trabajadores del Hogar Clínica de San Juan de Dios por haber despedido en forma fraudulenta a su junta directiva, ha presentado sus descargos señalando que, la inclusión de dichos trabajadores en el procedimiento de cese colectivo no fue determinada en atención a su calidad de dirigentes sindicales sino que respondió únicamente a las áreas en que éstos se desempeñaban, siendo éstas las que correspondía eliminar o reestructurar conforme a los informes técnicos presentados en la queja donde se señala que «(…) el Hogar Clínica debe reducir sus gastos de personal en aproximadamente un 50 por ciento con lo cual se lograría reducir el déficit operacional a niveles manejables (…) la reducción de personal a nivel general debe volcarse principalmente en los centros de responsabilidad de la administración, clínica y talleres ortopédicos. De acuerdo con nuestra pericia, somos de la opinión que se configuran causas objetivas de carácter estructural para la terminación colectiva de determinados contratos de trabajadores de las áreas anteriormente mencionadas de conformidad con lo dispuesto por el TUO del decreto legislativo núm. 728 aprobado mediante decreto supremo núm. 003-97-TR (…)».

1003. El Gobierno señala que en ese sentido, el Hogar Clínica San Juan de Dios ha presentado la documentación que sustenta el convenio por mutuo disenso de los Sres. Miguel Luis Jaime Salinas, Teófanes Pedro Eulogio Espinoza, Emiliano Sulca Rojas y Dionisio Lajo Zambrano; y las actas de reincorporación de los Sres. Sergio Ruiz Taipe, Héctor Darío Rojas Machuca y Enrique Thomas Vargas Deudor, todos ellos miembros de la junta directiva del sindicato que formuló la queja. Cabe indicar que, la suscripción de los convenios de cese por mutuo disenso implica que tanto el trabajador como el empleador deciden por acuerdo de voluntad extinguir la relación laboral, comprometiéndose el empleador a otorgarle una compensación económica y el trabajador a renunciar a los procesos judiciales pendientes o por iniciar.

1004. Asimismo, en relación a los cuatro miembros restantes de la junta directiva del sindicato querellante, Sres. Lamberto Óscar Babetón Venancio, Lucio Cuya Pullo, Mónica Elisa Meneses La Riva y Ángel Teófilo Tarazona Rodríguez, el Gobierno indica que los mismos se encuentran comprometidos en el proceso de amparo mencionado. Dicho proceso se encuentra pendiente de resolución definitiva en el Tribunal Constitucional. Complementariamente, es oportuno indicar que el Hogar Clínica San Juan de Dios ha procedido a consignar, ante el órgano jurisdiccional competente, los beneficios sociales de los dirigentes que han accionado a través del referido proceso de amparo. Por ende, la autoridad administrativa de trabajo se abstendrá de emitir pronunciamiento en torno a dicho asunto, toda vez que una actitud contraria implicaría incurrir en responsabilidad penal para los funcionarios que contravinieran dicha norma de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley Orgánica del Poder Judicial; esta disposición es concordante con el numeral 2 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, la cual encuentra su basamento en el respeto a la independencia de la función jurisdiccional, pilar básico para la preservación del Estado de Derecho en el país. Sin perjuicio de lo anteriormente expresado, de los trabajadores supuestamente afectados que han sido comprendidos en la queja, cabe mencionar que 11 de éstos poseen la calidad de dirigentes sindicales, en tanto que los restantes poseen la calidad de trabajadores. De los 11 dirigentes sindicales, tres han sido reintegrados, cuatro han celebrado convenios de cese de funciones y otros cuatro han interpuesto un recurso de amparo que se encuentra en instancia ante el Tribunal Constitucional.

C. Conclusiones del Comité

1005. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que pese a que la autoridad administrativa de trabajo declaró inadmisible la solicitud de terminación colectiva de contrato de trabajo por motivos económicos y estructurales, el Hogar Clínica San Juan de Dios (en adelante el Hogar) despidió, invocando el deterioro de su situación económica y financiera, a 103 trabajadores y entre ellos a la totalidad 11 de los miembros de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios.*

1006. *El Comité toma nota de que el empleador (el Hogar) indica que: 1) el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y estructurales se ha llevado a cabo bajo la aplicación estricta de la ley, sin que existan motivos ocultos relacionados con la desaparición del sindicato detrás de esta medida; 2) la inclusión de dirigentes sindicales en los procedimientos de cese colectivo responde a que sus labores se realizan en las áreas que se encuentran comprendidas en la restructuración, y 3) de los 11 miembros de la junta directiva mencionados en la queja tres han sido reintegrados, cuatro han conciliado y cuatro han iniciado un proceso judicial que se encuentra en trámite.*

1007. *El Comité toma nota de que el Gobierno por su parte se refiere a las disposiciones legales que se refieren a las causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos y que además indica que: 1) el Hogar presentó el 18 de noviembre de 2008 una solicitud de cese colectivo ante la autoridad administrativa, basándose en motivos económicos y estructurales, que fue declarada inadmisible, y 2) el 12 de febrero de 2009 el Hogar presentó una nueva solicitud ante la autoridad administrativa de trabajo que incluía a 86 trabajadores (no 103 como señala la organización querellante, ya que 17 de ellos no tenía vínculo laboral) que también fue desaprobada. El Gobierno explica que de estos 86 trabajadores, 48 suscribieron un convenio de cese de funciones por mutuo disenso; 37 fueron reintegrados y uno falleció durante el procedimiento.*

1008. *El Comité toma nota también de que el Gobierno informa que la organización sindical en cuestión inició procesos judiciales en relación con los despidos y que el Poder Judicial informó que: 1) en cuanto al proceso principal de amparo: i) mediante resolución núm. 21 de 24 de marzo de 2009, el 26 Juzgado Especializado en lo Civil de Lima declaró fundada en parte la demanda y ordenó el reintegro de los dirigentes sindicales; ii) esta sentencia fue apelada y mediante resolución núm. 4 de 30 de julio de 2009 la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima revocó la sentencia núm. 21 de 24 de marzo de 2009 y declaró improcedente la demanda de los dirigentes sindicales despedidos, y iii) mediante resolución de 11 de septiembre de 2009 se concedió a los dirigentes sindicales despedidos el recurso de agravio constitucional contra la sentencia de 30 de julio de 2009 y fue elevada al Tribunal Constitucional, donde se encuentra en instancia el proceso judicial; 2) la medida cautelar solicitando la suspensión del acto violatorio al fuero sindical fue admitida por resolución de 6 de enero de 2009 y luego de efectuadas una serie de diligencias para dar cumplimiento a lo ordenado y dado el transcurso del tiempo, se le impuso al Hogar una multa equivalente a tres unidades de referencia procesal (aproximadamente 370 dólares de los Estados Unidos).*

1009. *Al respecto el Comité recuerda que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo — tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales — y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato; y 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 [véase ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 799]. En estas condiciones, al tiempo que toma nota de que cuatro dirigentes sindicales han obtenido por medio de una medida cautelar una orden provisional de reintegro, el Comité espera que el Tribunal Constitucional dicte sentencia definitiva muy próximamente en relación con el despido de los dirigentes sindicales, Sres. Lamberto Óscar Babetón Venancio, Lucio Cuya Pullo, Mónica Elisa Meneses La Riva y Ángel Teófilo Tarazona Rodríguez y que tenga en cuenta el principio mencionado. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

Recomendación del Comité

1010. ***En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la recomendación siguiente:***

El Comité espera que el Tribunal Constitucional dicte sentencia definitiva muy próximamente en relación con el despido de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios, Sres. Lamberto Óscar Babetón Venancio, Lucio Cuya Pullo, Mónica Elisa Meneses La Riva y Ángel Teófilo Tarazona Rodríguez. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

CASO NÚM. 2748

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

Queja contra el Gobierno de Polonia presentada por el Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc» (NSZZ «Solidarnosc»)

Alegatos: la organización querellante alega actos de discriminación antisindical por parte del empleador, entre los que se incluyen: hostigamiento y despido ilegal del delegado sindical, actos de injerencia y obstaculización de reuniones y actividades sindicales, y apropiación indebida de bienes del sindicato

1011. La queja figura en una comunicación del Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc» (NSZZ «Solidarnosc») de 7 de diciembre de 2009 (inicialmente con fecha de abril de 2008).

1012. El Gobierno transmitió su respuesta a los alegatos en una comunicación de 18 de febrero de 2010.

1013. Polonia 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), como también el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

1014. En una comunicación de 7 de diciembre de 2009, la organización querellante NSZZ «Solidarnosc» plantea las siguientes cuestiones: despido ilegal del delegado sindical de NSZZ «Solidarnosc»; intimidación del delegado sindical (denuncias penales, declaradas improcedentes en sede judicial); actos de injerencia en las actividades sindicales (no reconocimiento del delegado de NSZZ «Solidarnosc»); obstaculización de la organización de las reuniones sindicales; discriminación en contra del sindicato (traslado de las oficinas de NSZZ «Solidarnosc»); apropiación indebida de bienes de propiedad del sindicato (banderas del sindicato).

1015. La organización querellante indica que los incidentes que se describen más adelante tuvieron lugar en el contexto de un conflicto colectivo que persiste desde 2002, entre el empleador y los sindicatos, por irregularidades relacionadas con el fondo para prestaciones sociales de la empresa. Según la organización querellante, la postura del sindicato fue confirmada por una inspección realizada por la Inspección Nacional del Trabajo (INT). El 2 de abril de 2005, la mediación que llevó adelante el Ministerio de Trabajo concluyó sin éxito, y la cuestión relativa al fondo para prestaciones sociales fue remitida al Tribunal del Distrito VII, Sala del Derecho del Trabajo, de Wroclaw, expediente núm. VII P 5635/05. El monto de la reclamación por el período de 2006 superó los 2.600.000 Zloty (PLN) (aproximadamente 740.000 euros), lo que demuestra la importancia del problema. El 13 de marzo de 2007, el Tribunal Regional VII Wydział Pracy [Sala del Derecho del Trabajo] dictó sentencia condenando al demandado PZ Cussons Polska S.A. a pagar la suma de PLN 1.063.433,21 a favor de la cuenta del fondo de empresa para prestaciones sociales.

1016. La organización querellante indica que, en mayo de 2003, como consecuencia del prolongado conflicto colectivo, NSZZ «Solidarnosc» desplegó estandartes y banderas sindicales, las que seguidamente fueron arrancadas por individuos que actuaban a las órdenes de la empresa PZ Cussons Polska S.A. Así, la empresa se apropió indebidamente de dichas banderas. La Fiscalía, organismo ante el cual se denunció el delito, resolvió que las actividades de la empresa no entrañaban la comisión de delito alguno. La Fiscalía sostuvo, entre otras cosas, que «se constató que las banderas y los estandartes habían sido restituidos al sindicato querellante» (lo cual no era cierto), por lo que suspendió el proceso judicial en cuyo marco se investigaba la comisión de actos de injerencia en las actividades sindicales.

1017. Por otra parte, en agosto de 2003, la empresa trasladó las oficinas del sindicato a una remota parte de la ciudad (aproximadamente a unos 8 km de donde se sitúa la empresa), so pretexto de la realización de obras de remodelación. Esta nueva ubicación de la sede sindical constituyó una sanción concreta por las actividades sindicales llevadas a cabo y su propósito era impedir que el sindicato pudiera ponerse en contacto con sus miembros. En el lugar en el que funcionaba el sindicato hasta su traslado, había locales desocupados que podrían haberse puesto a disposición del sindicato. Al ser informada del delito, la Fiscalía resolvió suspender el proceso. Desde entonces, y a pesar de que las obras de remodelación ya han terminado, el sindicato no ha podido utilizar dichos locales. Al mismo tiempo, las oficinas del otro sindicato de empresa (NSZZ Pracownikow PZ Cussons Polska S.A. – OPZZ) siguieron funcionando en el mismo sitio.

1018. La organización querellante también indica que, en junio de 2006, la empresa infringió una vez más, la legislación relativa a los sindicatos y los fondos para prestaciones sociales. El sindicato respondió mediante la intensificación de la protesta que venía llevando a cabo desde octubre de 2005 y exhibiendo más banderas sindicales. El 29 de junio de 2006, la empresa arrancó una vez más las banderas (propiedad del sindicato) y trató de sacarlas de las instalaciones de la empresa en automóvil. El presidente de NSZZ «Solidarnosc» de PZ Cussons Polska S.A., el Sr. Waclaw Pastuszka, presenció lo ocurrido. Así, trató de detener el automóvil para evitar que se llevasen las banderas. Los guardias de seguridad trataron de obligarlo a salir del establecimiento, ocasionándole contusiones y rasguños, por lo que debió requerir atención médica. Hasta la fecha, las banderas que la empresa retiró de sus instalaciones no han sido devueltas al sindicato.

1019. El 29 de junio de 2006, la empresa notificó a la Fiscalía de Distrito de Wroclaw Krzyki Wschód la comisión de un delito por parte del Sr. Pastuszka, acusándolo de organizar protestas sindicales ilegales; dañar el vehículo de la compañía; apropiarse indebidamente de las banderas sindicales; y de amenazar al representante de la empresa, Sr. Leslaw Bos, con la presentación de una acusación penal en su contra o en contra de sus familiares. Teniendo en cuenta lo absurdo de las acusaciones, la organización querellante afirma que el inicio de un proceso penal contra el Sr. Pastuszka tuvo, ante todo, la finalidad de intimidarlo.

1020. El viernes 21 de julio de 2006 a las 2.00 horas. el Sr. Pastuszka recibió una notificación dirigida al comité de empresa del Sindicato NSZZ «Solidarnosc», por la que se informaba de la intención de dar por terminada su relación de trabajo por motivos disciplinarios relacionados con el incidente ocurrido en junio. El plazo que prevé la legislación para que el comité de empresa exprese su posición al respecto es de tres días y, por lo tanto, expiraba el lunes 24 de julio de 2006. La organización querellante afirma que, debido al fin de semana, resultaba imposible organizar una reunión del comité de empresa antes del lunes subsiguiente. Así pues, en la mañana de 24 de julio, el Sr. Pastuszka solicitó una licencia para ese mismo día a fin de preparar la reunión del comité de empresa y de obtener asesoramiento jurídico de parte de la Junta Regional de Dolny Slask, del Sindicato NSZZ «Solidarnosc». La licencia fue concedida. Tras recibir el asesoramiento jurídico de la Junta Regional, el Sr. Pastuszka regresó a la empresa para concertar una reunión de la dirección del sindicato pero no se le permitió ingresar a las instalaciones de la empresa. Su superior inmediato le informó que el motivo de tal decisión era que supuestamente se encontraba de licencia, a pesar de que la normativa de la empresa se establece que los presidentes de los sindicatos tienen derecho a ingresar a los locales de la empresa.

1021. Según la organización querellante, al no conceder autorización al Sr. Pastuszka para entrar a los locales de la empresa, resultó imposible celebrar la reunión del sindicato en el ámbito de la empresa, entre el primer y segundo turno, lo que trajo aparejada la falta del quórum previsto en la ley. El empleador se negó a eximir al Sr. Damian Korniak (miembro del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc», que trabajaba durante el segundo turno) de cumplir sus tareas habituales para así poder llevar a cabo una actividad sindical especial (consistente en asistir a la reunión). Para conseguir el quórum, fue preciso convocar a un miembro del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» que estaba regresando de sus vacaciones ese mismo día y para poder celebrar la reunión se debió encontrar otro sitio, lo que ocasionó un importante retraso e impidió que el comité pudiese esclarecer las circunstancias del incidente ocurrido en el lugar. La reunión finalmente se celebró a las 07.00 horas., y el comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» adoptó una resolución en la cual se negó a prestar su consentimiento para que se diese por terminada la relación de trabajo del Sr. Pastuszka en virtud del apartado 52 del Código del Trabajo, habida cuenta de que las razones esgrimidas por el empleador no constituían motivo suficiente para dar por concluida una relación de trabajo por motivos disciplinarios y que el empleo del Sr. Pastuszka gozaba de una protección especial debido a su función como presidente del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» y del comité de empresa europeo.

1022. El 27 de julio de 2006, el Sr. Pastuszka recibió un aviso disciplinario a pesar de la falta de autorización, por parte del sindicato, para llevar a cabo dicha notificación, tal como lo establece la ley. El 31 de julio de 2006, se inició una acción judicial ante el Tribunal de Distrito de Wroclaw-Srodmiescie (Tribunal del Trabajo) (expediente núm. IV P 584/06) tendiente a lograr la reintegración del dirigente sindical despedido.

1023. El 31 de julio de 2006, el comité regional informó, por escrito, al Consejo de Administración de la empresa PZ Cussons Polska S.A. que, en virtud de la legislación vigente, y a pesar de la terminación de la relación de trabajo, el Sr. Pastuszka seguía manteniendo su cargo de presidente del comité de empresa del Sindicato NSZZ «Solidarnosc» en PZ Cussons Polska S.A. y que la terminación de su contrato de trabajo y el modo en que se produjo dicha terminación no afectaban sus derechos en el ámbito de una organización sindical de empresa. En la carta también se afirmó que, de conformidad con las normativas de la empresa, el presidente del sindicato tenía derecho a ingresar a los locales de la empresa, y que toda obstrucción en ese sentido se consideraría una obstaculización de las actividades sindicales, que era un acto de carácter delictivo en virtud del artículo 35 de la Ley de Sindicatos.

1024. El 2 de agosto de 2006, el comité regional de NSZZ «Solidarnosc» notificó a la Fiscalía de Distrito de Wroclaw Krzyki Wschód la comisión de un delito por parte del Consejo de Administración de la empresa Cussons PZ Polska SA, presentando las siguientes acusaciones: 1) violación del artículo 35, 1), ii), de la Ley de Sindicatos de Polonia mediante la obstaculización de las actividades sindicales llevadas a cabo por el sindicato de empresa en virtud de la legislación vigente; 2) violación del artículo 35, 1), iii), de la Ley de Sindicatos por los actos de discriminación cometidos en contra de los trabajadores (especialmente en contra del Sr. Waclaw Pastuszka) por su afiliación sindical, y 3) violación del artículo 218 del Código Penal, mediante la violación malintencionada y persistente de las disposiciones de la legislación laboral, incluida la Ley de Sindicatos. El 29 de noviembre de 2006, la Fiscalía de Distrito suspendió la investigación del caso por considerar que no se había cometido ningún acto ilícito.

1025. El 12 de diciembre de 2006, el Sindicato NSZZ «Solidarnosc» presentó una denuncia por la suspensión de la investigación. El 9 de febrero de 2007, en lo que se refiere a la obstaculización de las actividades sindicales, el Fiscal Regional consideró procedente dicha denuncia, revocó la decisión de la Fiscalía de Distrito y remitió la causa a dicha Fiscalía, que luego ordenó reanudar la investigación sobre los hechos alegados en el marco del expediente núm. 1 Ds. 585/07. En cuanto a los actos de discriminación en contra del Sr. Waclaw Pastuszka, el Fiscal Regional declaró la improcedencia de dicha denuncia y la remitió al Tribunal de Distrito de Wroclaw Krzyki Wydział II Karny [Sala Penal], que posteriormente confirmó dicha resolución el 26 de marzo de 2007. El sindicato desistió de presentar nuevas reclamaciones a este respecto y la decisión quedó firme.

1026. El 13 de marzo de 2007, al dictar sentencia en la causa (expediente núm. VII P 5635/05), relacionada con los fondos para prestaciones sociales, el Tribunal Regional VII Wydział Pracy [Sala Laboral] también manifestó su postura respecto de la cuestión relativa a la representación de NSZZ «Solidarnosc», al sostener que: «A pesar de la terminación del contrato de trabajo ocurrida el 27 de julio de 2006, el Sr. Waclaw Pastuszka aún sigue estando autorizado a representar al sindicato..., puesto que, en virtud del artículo 5 de la Constitución de NSZZ «Solidarnosc» mencionado anteriormente, la pérdida del empleo no trae aparejada la pérdida de los derechos de afiliación sindical. Así, más adelante sostuvo que, de conformidad con lo dispuesto en apartado 4 del artículo 2 de la Ley de Sindicatos precedentemente mencionada, las personas desempleadas mantienen su derecho a la afiliación sindical, en consonancia con la interpretación de las disposiciones relativas al empleo...». La sentencia todavía no es válida desde un punto de vista jurídico, habida cuenta de que ambas partes han apelado.

1027. El 25 de julio de 2007, el comité regional de NSZZ «Solidarnosc», recibió la notificación de la decisión de la Fiscalía de Distrito de Wroclaw Krzyki Wschód, de 21 de diciembre de 2006, por la que disponía la suspensión de la investigación de la causa núm. 1 Ds. 1282-06 incoada contra el Sr. Waclaw Pastuszka. Así, la Fiscalía de Distrito sostuvo que la acción de protesta llevada a cabo por el sindicato consistente en blandir banderas se ajustaba a la legislación vigente, que el Sr. Pastuszka no dañó el vehículo de la compañía, que tampoco se apropió indebidamente de las banderas del sindicato que se hallaban en el vehículo porque éstas eran propiedad del sindicato al que el Sr. Pastuszka representaba, y que no amenazó al Sr. Leslaw Bos con formular acusaciones penales en su contra o en contra de sus familiares.

1028. El 13 de julio de 2007, se comunicó al comité regional de NSZZ «Solidarnosc», la decisión de la Fiscalía de Distrito de Wroclaw Krzyki Wschód de 28 de junio de 2007. Tras la reanudación de la investigación en relación con la obstaculización de actividades sindicales, el Fiscal de Distrito, resolvió una vez más que las acciones del empleador no podían caracterizarse como un acto ilícito, por lo que decidió suspender el procedimiento (expediente núm. 1 Ds. 585/07). El 20 de julio de 2007, NSZZ «Solidarnosc» presentó una nueva denuncia ante la Fiscalía Regional de Distrito en contra de la decisión de suspender la investigación, acusando a la Fiscalía de Distrito de no actuar con la debida diligencia en la dilucidación de los hechos de la causa.

1029. En cuanto al traslado de las oficinas del sindicato, NSZZ «Solidarnosc» indica que el Fiscal se limitó a afirmar que, dado que el empleador propuso otra ubicación, no se configuró una violación a las disposiciones de la ley a este respecto. La organización querellante denuncia que el Fiscal no abordó ni resolvió las siguientes cuestiones: que NSZZ «Solidarnosc» fue privado de sus instalaciones de la calle Krakowska en 2003 so pretexto de la realización de reformas, y que si bien las obras de reforma ya han concluido, el sindicato no ha podido utilizar aquellos locales desde entonces; en qué momento comenzaron y concluyeron realmente las obras de remodelación; si había otros locales situados en la calle Krakowska que podrían haber sido puestos a disposición del sindicato y si existía una posible solución alternativa para que el empleador cumpliese esa obligación (como por ejemplo, la utilización conjunta de los locales por los sindicatos que funcionan en la empresa); los motivos por los cuales, tras la remodelación, el sindicato no pudo regresar a los locales que utilizó hasta antes de 2003; si existieron razones verdaderamente objetivas por las cuales se ofreció al sindicato los locales situados en la calle Dlugosza; que el empleador tenía y aún tiene espacio disponible en la calle Krakowska y que el otro sindicato, NSZZ Pracownikow PZ Cussons Polska S.A. – OPZZ, ha estado utilizando ininterrumpidamente las instalaciones de la calle Krakowska; que la gran mayoría de los miembros de NSZZ «Solidarnosc» trabajan en la calle Krakowska, y, por último, que, en el boletín de la empresa, su Presidente estima que la disminución de la afiliación sindical debe interpretarse como un éxito, y que afirma que «el sindicato más importante (es decir, NSZZ» Solidarnosc «) ya no necesita un presidente a tiempo completo.» La organización querellante llega a la conclusión de que el traslado de sus oficinas a un sitio ubicado a 8 km de la sede del empleador obstaculizó el desarrollo de las actividades sindicales.

1030. En lo que se refiere al hecho de haber impedido que NSZZ «Solidarnosc» celebrase una reunión el 24 de julio de 2006 y de haber denegado la autorización para que el presidente del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» ingresase a las instalaciones de la empresa, la organización querellante deplora la manera negligente en la que la Fiscalía llevó a cabo la investigación, sin esclarecer ni abordar todas las circunstancias del caso. En particular, culpa a la Oficina por no haber tomado declaración al testigo propuesto, Sr. Slawomir Poswistak, asesor jurídico del sindicato, en relación con los hechos de la causa, a pesar de haberse presentado una petición en dicho sentido al momento de denunciar el delito y afirma que dicha prueba podría haber sido decisiva. A su juicio, el Fiscal decidió

erróneamente que la prueba presentada no era lo suficientemente importante como para tener efectos concretos sobre el funcionamiento de la organización sindical. También se equivocó al decidir que no existieron obstáculos para conseguir el quórum necesario para adoptar una resolución. Para organizar debidamente una reunión era necesario que tanto el presidente como otros miembros del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» realizasen numerosas actividades adicionales, tales como invitar a los miembros y esperar que un miembro regresase de sus vacaciones, hallar un nuevo sitio para celebrar la reunión, etc. En lo que atañe a la negativa a autorizar el ingreso del Sr. Pastuszka, el 24 de julio de 2006, el Fiscal habría presuntamente omitido analizar el hecho de que el empleador no sólo violó la Ley de Sindicatos, sino también la normativa de la empresa, según la cual los presidentes de las organizaciones sindicales tienen derecho a ingresar a los locales de la empresa. Contrariamente a lo resuelto por el Fiscal, la negativa a permitir el ingreso del presidente del sindicato no constituyó un incidente aislado, sino más bien una práctica permanente por parte del empleador; a la Fiscalía se le informó, por carta de 20 de junio de 2007, que el mismo día en que el presidente Pastuszka llegó a la empresa con el fin de conceder a uno de los afiliados una prestación legal, el empleador se negó a permitir su ingreso a los locales de la empresa. Al Fiscal Regional se le informó, por carta de 1.° de agosto de 2007, que el 26 de julio, fecha en la cual se había previsto la celebración de la reunión del Presidium del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» en la sede de la empresa, sita en la calle Krakowska, al Sr. Pastuszka se le denegó una vez más el ingreso a los locales de la empresa, por lo que la reunión debió celebrarse a la entrada de la misma, debiendo el Sr. Pastuszka permanecer de pie en la calle y los demás miembros dentro de las instalaciones de la empresa.

1031. La organización querellante indica además que, a pesar de una petición presentada en debida forma, inicialmente el 2 de agosto de 2006, y posteriormente el 2 de julio de 2007, firmada por el Sr. Pastuszka, para que se exonerase al Sr. Mariusz Musialek del cumplimento de sus funciones habituales (en virtud del artículo 32, 1) y 2), de la Ley de Sindicatos) a fin de que pudiera desempeñar sus funciones sindicales, el empleador se negó a hacerlo. Como otro ejemplo cabría citar la negativa a eximir de sus funciones a miembros del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc (en virtud del artículo 31, 3), de la Ley de Sindicatos), sin retención de su remuneración, para que pudiesen llevar a cabo funciones sindicales habituales como asistir a la reunión sindical de 10 de agosto 2006. La organización querellante estima que tales negativas obedecieron sencillamente al hecho de que las peticiones llevaban la firma del Sr. Pastuszka. No obstante, la decisión del Tribunal Regional VII Wydział Pracy de Wroclaw, de 13 de marzo de 2007 (expediente núm. VII P 5635/05) en la que se sostiene que el Sr. Waclaw Pastuszka estaba legitimado para representar a la organización sindical a pesar de la terminación de la relación de trabajo, la empresa ha seguido oponiéndose a que el Sr. Pastuszka ejerciese su derecho a representar a NSZZ «Solidarnosc». La organización querellante deplora el hecho de que el Fiscal haya hecho caso omiso de las pruebas aportadas, en particular, de las cartas de 4 y 9 de agosto de 2006 que la empresa dirigió a NSZZ «Solidarnosc». Su contenido demostraría que el empleador puso demasiadas trabas al accionar independiente y autónomo del sindicato y de manera ilegítima trató de decidir a quién podría designarse como su presidente, quién estaba autorizado para recibir la correspondencia o quién podía firmar cartas en nombre del Comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc», lo que constituye una violación no sólo del artículo 30 de la Constitución de la República de Polonia y del artículo 1, 2), de la Ley de Sindicatos, sino también de la legislación de la UE y de los convenios de la OIT. Según la organización querellante, las conclusiones de la Fiscalía, que figuran a continuación, son incompatibles con los hechos del caso precedentemente evocados y no se basan en ninguna prueba: que el empleador supuestamente exoneraba a los miembros del sindicato de cumplir sus tareas habituales en cada oportunidad que se presentaba de manera oportuna una petición en dicho sentido; que la empresa no hacía caso omiso de la postura que el sindicato expresó en las cartas firmadas por el Sr. Pastuszka sino que sólo informaba al sindicato sobre su opinión respecto de la cuestión relativa a una adecuada representación;

que el derecho del Sr. Pastuszka a representar al sindicado nunca ha sido puesto en tela de juicio por el empleador; y que la controversia no hizo que resultase imposible llevar a cabo las actividades sindicales. En opinión de la organización querellante, el hecho de que, durante más de un año, al presidente no se le permitiese ingresar a los locales de la empresa, y de que su vicepresidente no pudiese ejercer el derecho a ser exonerado del cumplimiento de sus tareas habituales para llevar a cabo actividades sindicales, dio lugar a la obstrucción de las actividades sindicales de un sindicato que cuenta con 130 afiliados. El Fiscal tampoco advirtió que, al negarse a exonerar a los militantes sindicales de sus tareas habituales, el empleador infringió las disposiciones de la ley vigente (véase la decisión de la Corte Suprema de 6 de junio de 2001, PKN 460/00, Prok. I Pr. 2002/12/48).

1032. En cuanto a la apropiación indebida de las banderas del sindicato ocurrida en junio de 2006, la organización querellante denuncia que el Fiscal no llevó a cabo ninguna investigación y decidió erróneamente que la cuestión ya había sido evaluada por la Fiscalía de Distrito (expediente núm. 1 Ds. 1282-06). Sin embargo, el objeto de la investigación de la Fiscalía de Distrito, versaba sobre la apropiación indebida, por parte del Sr. Waclaw Pastuszka, de las banderas sindicales que se encontraban en el vehículo de la compañía, según lo informado por el empleador, y el Fiscal había decidido suspender dichas actuaciones, habida cuenta de que las banderas eran propiedad del sindicato al que el Sr. Pastuszka representaba. En opinión de la organización querellante, la cuestión relativa a la remoción y apropiación indebida de las banderas sindicales por parte de la empresa no formaban parte del objeto de la investigación realizada en el marco de dicho proceso. La organización querellante denuncia además que en su decisión (expediente núm. Ds. 585/07), el Fiscal justificó la remoción de las banderas sindicales por parte del empleador afirmando que la intención de éste último era informar de la presunta comisión de un delito, y no apropiarse indebidamente de las banderas. Según lo dispuesto en el artículo 308, 1), del Código Penal, la obtención de pruebas respecto de la comisión de un delito es competencia del Fiscal o de la policía, y de no un tercero. La organización querellante añade que el hecho de que nunca se hayan devuelto las banderas al sindicato revela las verdaderas intenciones del empleador.

1033. La organización querellante afirma que las actividades anteriormente mencionadas que realizó la empresa PZ Cussons Polska S.A. no han suscitado reacción alguna por parte del Gobierno de Polonia o de cualquier otra institución pública. NSZZ «Solidarnosc» está convencido de que las prácticas ilegales consistentes en intervenir en los asuntos del sindicato y obstaculizar el normal desarrollo de sus actividades (trasladar las oficinas del sindicato, impedir a NSZZ «Solidarnosc» la celebración de la reunión de 24 de julio de 2006, prohibirle a su presidente desempeñar sus funciones sindicales, e incautarse de las banderas sindicales) tenían por objeto intimidar a los miembros del sindicato. Tales circunstancias podrían obligar al sindicato a retirarse de la empresa, en caso de que la cantidad de afiliados cayese por debajo del umbral mínimo previsto en la legislación.

1034. La organización querellante añade que, a pesar de que en 2004 el Comité de Libertad Sindical pidió al Gobierno de Polonia que «... garantizase la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, sobre todo mediante el reconocimiento de los sindicatos y su protección contra actos de discriminación y de injerencia», los hechos descritos anteriormente demuestran que en Polonia existen serios obstáculos al ejercicio de la libertad de sindical. Dicha situación resulta particularmente evidente respecto de la no discriminación y de la protección contra el despido injustificado, que deben garantizárseles a los dirigentes sindicales para que puedan cumplir su obligación fundamental de defender los derechos de los trabajadores. Lo que antecede también puso en evidencia la falta de diligencia y la negligencia con las que actuó la Fiscalía al resolver los hechos del caso y al analizar las pruebas presentadas, y que el comportamiento que aún seguía exhibiendo la junta directiva de Cussons S.A. se caracterizaba por su perseverancia, persistencia y malicia.

1035. NSZZ «Solidarnosc», estima que los hechos descritos anteriormente, el clima antisindical imperante en la empresa, la actitud hostil hacia las actividades sindicales y la discriminación de que son objeto los trabajadores que participan en tales actividades representan una gran amenaza para los derechos garantizados por los Convenios núms. 87 y 98, y que las actividades que el empleador desarrolla en la empresa PZ Cussons Polska S.A. infringen gravemente los derechos sindicales y el principio del diálogo social. Según la organización querellante, resulta de suma importancia que las sociedades internacionales como PZ Cussons Polska SA, no apliquen un doble estándar en lo que atañe al respeto de los derechos de los trabajadores y los principios de la libertad de asociación en función de si desarrollan sus actividades en su país de origen o en un país extranjero.

1036. Por último, la organización querellante afirma que el problema de la intencionalidad y la persistencia de los actos discriminatorios en contra de los afiliados y de los dirigentes sindicales debe ser objeto de un amplio debate en el seno de la Comisión Tripartita. El Gobierno debería alentar a las organizaciones de empleadores a expresar claramente su posición respecto de aquellas empresas que desarrollan sus actividades en Polonia en cuyo ámbito los afiliados y los dirigentes sindicales son objeto de discriminación y se procura que los sindicatos se vean forzados a retirarse de la empresa. Los mecanismos administrativos y judiciales deben concebirse de forma tal que impidan eludir el cumplimiento de la ley, y protejan los principios de la libertad sindical.

B. Respuesta del Gobierno

1037. En una comunicación de 18 de febrero de 2010, el Gobierno transmite las observaciones del Ministerio de Justicia respecto de las acusaciones específicas que presentó NSZZ «Solidarnosc».

1038. En lo que atañe al traslado de las oficinas del sindicato, se mencionó una causa, cuyo número de expediente es Ds. 3838/04, iniciada por medio de una notificación por escrito que cursó el Sr. Waclaw Pastuszka, en la que denuncia la obstaculización de las actividades sindicales durante el período comprendido entre agosto de 2003 y febrero de 2004, mediante la asignación a la organización sindical de locales situados fuera del establecimiento principal de la empresa, así como la negativa a prestar el consentimiento para la celebración de una reunión sindical (artículo 35, 1) y 2), de la Ley de Sindicatos). El proceso fue suspendido el 5 de marzo de 2004 habida cuenta de que el acto en cuestión no encuadraba en la definición de delito prevista en la ley. A raíz de una denuncia presentada por el Sr. Pastuszka, que fue declarada procedente en virtud del artículo 463, 1), del Código de Procedimiento Penal, se revocó la decisión de suspender el procedimiento. El 30 de junio de 2004, se suspendió nuevamente el procedimiento. A raíz de la presentación de otra denuncia, la decisión de suspender el procedimiento fue confirmada el 13 de diciembre de 2004 por el Tribunal de Distrito de Wroclaw-Krzyki (II Kp 14/04), que sostuvo no haber hallado errores de derecho ni defectos de forma.

1039. Seguidamente, el Gobierno menciona un proceso (expediente núm. Ds. 1691/06) iniciado por el sindicato el 2 de agosto de 2006 con relación a las siguientes cuestiones: i) obstaculización de las actividades sindicales del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» que funciona en el ámbito de la empresa PZ Cussons Polska SA, desarrolladas durante el período comprendido entre 2003 y el 24 de julio de 2006, en especial, al privar a los afiliados al sindicato de la sede ubicada en la instalaciones de la empresa, al denegar al Sr. Damian Korniak la exención del cumplimiento de sus tareas habituales para que pudiese ejercer sus funciones sindicales el 24 de julio de 2006, y al obligar a que la reunión del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» se celebrase fuera del establecimiento de la empresa ese mismo día (artículo 35, 1) y 2), de la Ley de Sindicatos), y ii) actos de discriminación en contra del Sr. Waclaw Pastuszka en el período comprendido entre el 21 y el 27 de julio de 2006 por su afiliación sindical y por ejercer el

cargo de presidente del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc», así como la constante comisión de actos malintencionados en violación de los derechos del Sr. Pastuszka (artículo 35, 2) y 3), de la Ley de Sindicatos y artículo 218, 1), del Código Penal en concurso con el artículo 11, 2), del mismo código).

1040. El proceso fue suspendido el 29 de noviembre de 2006 por las siguientes razones: al comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» no se lo privó de la sede en donde se podían celebrar las reuniones de sus miembros y almacenar la documentación de la organización sindical, sino que tan solo se le asignó un nuevo recinto a tales efectos; la cuestión de la comodidad para desplazarse hasta las nuevas instalaciones del sindicato sólo pueden ser objeto de una evaluación subjetiva, y no se puede realizar un análisis de la situación desde el punto de vista del derecho penal; y además, el aplazamiento de la reunión del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» durante unas dos horas, entre otras cosas, debido a la negativa por parte del empleador a permitir el ingreso del Sr. Pastuszka a los locales durante su licencia, no bastaba para llegar a la conclusión de que dicha situación tuvo un verdadero impacto en la actividad del sindicato. El Sr. Waclaw Pastuszka apeló la decisión de suspender el proceso. El 9 de febrero de 2007, el Fiscal General declaró procedente la apelación en lo que atañe a la obstrucción de las actividades sindicales y revocó la decisión de suspender el proceso en este respecto, habida cuenta de que la organización querellante presentó hechos nuevos (la denuncia de que con posterioridad al 24 de julio de 2006, es decir, tras su despido, la junta directiva de la empresa no reconoció al Sr. Pastuszka como presidente del sindicato) que podrían haber sido una manifestación de actos de obstaculización de las actividades sindicales (artículo 35, 1) y 2), de la Ley de Sindicatos), y que no habían quedado alcanzados por la decisión en cuestión. En lo que respecta a los actos de discriminación contra el Sr. Pastuszka y a la violación de sus derechos, no se hizo lugar a la apelación.

1041. En cuanto a la representación de la organización sindical por parte del Sr. Waclaw Pastuszka, en la causa (expediente núm. I Ds. 585/07) se procuró determinar las razones por las que la junta directiva de la empresa no reconocía al Sr. Waclaw Pastuszka como presidente del sindicato tras la terminación de su contrato de trabajo y, en consecuencia, se negaba a reconocer las cartas que el Sr. Pastuszka firmó en representación del sindicato. Entre las partes en el conflicto surgió una controversia respecto de la legitimación del Sr. Waclaw Pastuszka para iniciar acciones en sede judicial, y de sus facultades para representar al sindicato ante la junta de la empresa. Sin embargo, el empleador no ha negado el hecho de que la organización sindical funcionaba en el establecimiento. De las constancias de la causa surge que los representantes de la empresa, independientemente de si sus opiniones jurídicas eran o no acertadas, no desconocían algunas propuestas presentadas por el sindicato; que informaron al sindicato de su posición por medio de cartas en las que se abordaron determinadas cuestiones; y sobre todo que destacaron la importancia del problema relativo a la representación adecuada, y no así de la cuestión de la corrección de la posición del sindicato respecto del contenido de la correspondencia con PZ Cussons Polska SA, entre otras cosas, en lo atinente a la exención de Mariusz Musialek de la obligación de cumplir con sus tareas laborales, y el nombramiento del Consejo de Empleados. La cuestión relativa a la representación adecuada fue el tema sobre el que versaron las cartas de 5 de octubre y 22 de noviembre de 2006 que la empresa escribió y remitió a la Sala Séptima del Trabajo del Tribunal Regional de Wroclaw, y que finalmente se resolvió por medio de la sentencia dictada el 13 de marzo de 2007 (expediente núm. VII P 5635/05). La investigación sobre este caso se suspendió por decisión de 28 de junio de 2007 debido a la falta de elementos probatorios que permitiesen demostrar la comisión del delito alegado. El Fiscal señaló que un punto de vista diferente sobre una cuestión jurídica no podía considerarse como prueba de que se había llevado a cabo un acto deliberado con miras a obstaculizar la actividad sindical. La mencionada decisión fue recurrida por la parte perjudicada. El Tribunal de Distrito de Wroclaw-Krzyki consideró que la apelación no era procedente. El expediente de dicha causa fue examinado por la Fiscalía Regional de

Wroclaw, una entidad superior a la Fiscalía que llevó a cabo el procedimiento. El Gobierno afirma que en aquel entonces la legitimidad de la decisión no fue puesta en tela de juicio y que no había motivos para dudar ahora de ello, habida cuenta de que la validez de las decisiones en cuanto al fondo ha sido objeto de una inspección adecuada por una instancia superior.

1042. Respecto de la apropiación indebida de las banderas sindicales, la acción (expediente núm. Ds. 854/04) fue incoada por el sindicato por obstaculización de la actividad sindical en el ámbito de la empresa, en mayo de 2003, mediante la remoción de las banderas y los carteles utilizados durante la protesta, es decir, un acto permitido en virtud del artículo 35, 1) y 2), de la Ley de Sindicatos. Posteriormente, el proceso fue suspendido el 18 de diciembre de 2003 y el 30 de junio de 2004 habida cuenta de que el acto en cuestión no encuadraba en la definición de delito prevista en la ley. Ambas decisiones fueron revocadas por la Fiscalía Regional de Wroclaw que declaró procedentes las denuncias presentadas por Waclaw Pastuszka (1 Dsn 30/04/Wr III). El proceso fue suspendido por tercera vez el 31 de diciembre de 2004 (DS. 854/04). A raíz de otra denuncia presentada por el sindicato, la decisión de suspender el proceso fue confirmada por el Tribunal de Distrito de Wroclaw-Krzyki (IIJ Kp 46/05) el 7 de noviembre de 2005, al sostener que la investigación fue exhaustiva y que el Fiscal no había incurrido en error alguno en la apreciación de la prueba. El Tribunal sostuvo que las órdenes impartidas a los guardias de seguridad de retirar los estandartes en nombre de la junta directiva de la empresa no encuadraban en la definición de delito prevista en el artículo 35, 1) y 2), de la Ley de Sindicatos, habida cuenta de que la protesta era ilegal. El Gobierno subraya que, desde el punto de vista de un nuevo examen de la legitimidad de la decisión, los actos mencionados ya han prescrito.

1043. Sin embargo, en la decisión definitiva recaída en la causa (expediente núm. 1 Ds. 585/07) se admite que el hurto o apropiación indebida de banderas y estandartes pertenecientes a la organización sindical perpetrado, el 27 de junio de 2006, por individuos que actuaban en nombre del empleador quedó fuera de la investigación. En consonancia con lo anterior, el Gobierno indica que al Fiscal de Distrito de Wroclaw Krzyki Wschód se le solicitó que considerase la posibilidad de iniciar un proceso independiente respecto de tales hechos.

1044. En lo que atañe a la causa judicial que se prosiguió ante el Tribunal de Distrito de Wroclaw-Srodmiescie (expediente núm. IVi P 584/06), en cuyo marco el Sr. Waclaw Pastuszka, presidente del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc», pidió ser readmitido en su puesto de trabajo, del que había sido apartado debido a que la empresa demandada había dado por terminado, de manera ilegal, su contrato de trabajo, el Gobierno informa que dicho proceso finalizó con el dictado de un veredicto válido. El 17 de noviembre de 2008, el Tribunal Regional de Wroclaw (expediente núm. VII Pa 400/08) desestimó el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra el veredicto del Tribunal de Distrito de Wroclaw-Srodmiescie, al sostener que el despido en cuestión violaba la legislación laboral y ordenó la readmisión del demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones de trabajo y de remuneración que regían con anterioridad al despido. La parte demandada presentó un recurso de casación ante el Tribunal Supremo, para luego retirarlo el 25 de mayo 2009.

1045. Por otra parte, el Gobierno facilita información recibida de parte de la Inspección Nacional del Trabajo (INT). Durante el período comprendido entre 2003 y 2009, los inspectores de la Inspección Regional del Trabajo de Wroclaw realizaron nueve inspecciones en la empresa, la mayoría de las cuales se llevaron a cabo en relación con las quejas presentadas por los representantes del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc». La primera inspección se realizó en marzo de 2003, tras una notificación remitida por el sindicato en relación con el incumplimiento de las disposiciones relativas a los fondos de empresa para prestaciones sociales. Durante la inspección, el inspector del trabajo detectó anomalías,

confirmó parcialmente las acusaciones del sindicato relacionadas con la normativa de la empresa en materia de fondos de prestaciones sociales y preparó un proyecto de recomendación en el que se regulan tales cuestiones. Las dos visitas de control posteriores (realizadas en junio y julio de 2004) no estuvieron relacionaban con peticiones del sindicato.

1046. En junio de 2004, la Inspección Regional del Trabajo de Wroclaw recibió otra denuncia de parte del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc», por la que su presidente, el Sr. Waclaw Pastuszka, solicitó su intervención en los siguientes casos: i) funcionamiento inadecuado de la inspección social del trabajo en el establecimiento, ii) organización inadecuada del trabajo en el establecimiento; iii) pago inadecuado de la remuneración por horas extraordinarias, y iv) violación de la normativa sobre la modificación de las condiciones de trabajo y remuneración. Como resultado de la inspección, el inspector del trabajo confirmó los tres primeros cargos. En cuanto a la vulneración de la normativa sobre la modificación de condiciones de trabajo y remuneración, se reveló que, como consecuencia de la reestructuración, se habían suprimido los puestos de trabajo de todos los capataces de la División de Sulfonación. El director del establecimiento pidió a la dirección que transfiriese al Sr. Pastuszka del puesto de capataz de expedición al de operador. El empleador informó al sindicato de su intención en tal sentido, la que justificó alegando la necesidad de adaptar la estructura organizativa de la sucursal a las necesidades actuales de la misma. A pesar del dictamen negativo del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc», el empleador modificó las condiciones de trabajo y remuneración del Sr. Waclaw Pastuszka. Si bien, según el inspector del trabajo, la reestructuración del establecimiento justificaba la aplicación del artículo 1 de la ley de 13 de marzo de 2003 relativa a los principios especiales para dar por terminado la relación de trabajo con los trabajadores por causas no imputables a los empleados, y permitía hacer caso omiso de la prohibición de modificar de manera unilateral las condiciones de trabajo y la remuneración en perjuicio del empleado beneficiario de la protección sindical sin el consentimiento de la dirección de la organización sindical, prevista en el artículo 32, 1) y 2), de la ley de 23 de mayo de 1991 sobre los sindicatos, en las recomendaciones figura una exhortación a «considerar la posibilidad de invalidar la modificación de las condiciones de trabajo y remuneración del Sr. Waclaw Pastuszka, presidente del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» debido al interés social de las partes».

1047. Durante la inspección, también se formuló una acusación de discriminación antisindical configurada mediante la asignación a NSZZ «Solidarnosc» de locales situados fuera del establecimiento. La inspección del trabajo realizó la siguiente constatación: el comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» solicitó a la dirección de la empresa en reiteradas oportunidades la renovación de los locales ocupados por el sindicato; así, tomando nota de las solicitudes presentadas y de las condiciones locales, la dirección tomó la decisión de renovar el edificio; al sindicato se le ofrecieron locales sustitutos en donde podría proseguir las actividades definidas en sus estatutos; los nuevos locales no se encontraban fuera del establecimiento sino en la otra planta de producción de la empresa; si bien el inspector del trabajo no reconoció que el empleador realizó actos de discriminación en contra del sindicato, recomendó al empleador que considerase la posibilidad de proporcionar un recinto dentro de las instalaciones de la planta de producción de la calle Krakowska en Wroclaw, para que el sindicato pudiera proseguir sus actividades en esas instalaciones, a fin de garantizar que la administración del sindicato pudiese hablar libremente con sus miembros.

1048. En septiembre de 2006, como resultado de una nueva denuncia sindical, el inspector del trabajo de la Inspección Regional del Trabajo de Wroclaw llevó a cabo una inspección en relación con los fondos de empresa para prestaciones sociales. Durante la inspección, el comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» solicitó la ampliación de su ámbito de actividades para así incluir la cuestión referida a la violación de la normativa sobre la terminación de los contratos de trabajo por parte de la empresa mediante el despido del

presidente del sindicato por motivos disciplinarios, ocurrido el 27 de julio de 2006. El inspector del trabajo formuló la siguiente constatación: el empleador declaró que dio por terminado el contrato de trabajo a raíz de una violación grave de las obligaciones básicas del empleado cometida por parte del Sr. Pastuszka, que incluyó la vulneración de las normas de la empresa relativas a las relaciones en el lugar de trabajo en vigor, así como la perturbación del orden y la paz en el lugar de trabajo (que el empleador consideró como una infracción grave del apartado 7, 26), de las normas relativas a las relaciones en el lugar de trabajo), y de la violación intencional del artículo 100, l) y 2), y del artículo 211 del Código del Trabajo al realizar actos que pusieron en peligro la vida, a saber, arrojándose debajo de un automóvil en movimiento conducido por otro empleado con el fin de obstaculizar el cumplimiento de sus funciones. Habida cuenta de que el Sr. Waclaw Pastuszka denunció el incidente como un accidente de trabajo, dicha circunstancia también constituyó un motivo para que el empleador diese por terminado su contrato de trabajo sin previo aviso. El empleador puso de relieve en la declaración que formuló por escrito que, en su carácter de presidente del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc», el Sr. Waclaw Pastuszka estaba especialmente obligado a respetar las normas relativas a las relaciones en el lugar de trabajo y la ley en general. El empleador también señaló que, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema, la condición de militante sindical, no exonera al presidente de un sindicato de la obligación de respetar las normas relativas a las relaciones en el lugar de trabajo, ni de la obligación de mostrar un umbral mínimo de lealtad hacia el empleador. Sin embargo, la INT subraya que el Sr. Waclaw Pastuszka gozaba de una doble protección contra la terminación de la relación de trabajo, por los siguientes motivos: en su carácter de presidente del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc», estaba amparado por el artículo 23, 1), 1), de la Ley de Sindicatos (el comité de empresa no prestó su consentimiento para poner fin a su contrato de trabajo), y como miembro del comité de empleados estaba protegido en virtud del artículo 17, 1), de la Ley sobre la información y consulta de los trabajadores. Por lo tanto, el inspector del trabajo incorporó la siguiente conclusión en sus recomendaciones: «Observar la legislación del trabajo al poner fin sin previo aviso a los contratos de trabajo de los empleados que desarrollen actividades sindicales.» La última inspección en el establecimiento se realizó en mayo de 2008 y versó, en particular, sobre la cuestión de la observancia de los procedimientos relacionados con el actual conflicto colectivo de trabajo.

1049. Por último, el Gobierno comunica sus observaciones respecto de la acusación formulada por NSZZ «Solidarnosc» en relación con la pasividad que mostró el Gobierno de Polonia o los demás organismos públicos. Hace hincapié en que la información mencionada anteriormente muestra claramente que tanto el sistema judicial como la INT participaron activamente en tratar de encontrar una solución a la situación planteada en los sindicatos de empresa. Durante la disputa, la INT celebró nada menos que nueve inspecciones y presentó una serie de peticiones al empleador. Por otra parte, el presidente del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» fue reintegrado en su puesto de trabajo a través de una sentencia judicial válida.

1050. Al mismo tiempo, el Comité de Diálogo Comunitario de la Provincia de Baja Silesia también se ocupaba de hallar una solución al conflicto, a pedido del Comité Regional de la Baja Silesia de NSZZ «Solidarnosc» y decidió encomendar a dos representantes, uno en representación del empleador y el otro en representación de los sindicatos, que realizasen una misión de buena voluntad. Las conversaciones entre las partes en conflicto debían desarrollarse en presencia de los representantes. Durante la reunión celebrada el 18 de febrero de 2008, los miembros del Comité Ejecutivo se familiarizaron con las opiniones de una de las partes en el conflicto y decidieron invitar al presidente de PZ Cussons Polska S.A. a participar en las conversaciones, pero la reunión no se celebró. La reunión finalmente tuvo lugar en abril de 2008, pero el presidente no firmó el acta de divergencias. Los representantes sindicales consultaron con los representantes del Comité Ejecutivo del Comité Provincial de Diálogo Comunitario y con la Oficina del Comité Provincial de

Diálogo Comunitario relacionada con el conflicto. Además, el Gobernador se dirigió por escrito al empleador en reiteradas oportunidades. Posteriormente, las partes en la controversia solicitaron al Ministro de Trabajo y Política Social que designase un mediador. El mediador designado participó en la resolución de la controversia, pero, sin embargo, debido a la muerte del mediador (después de la interrupción de la controversia), el Gobierno declara que no está en condiciones de proporcionar más información sobre la naturaleza de la controversia.

1051. Respecto de la conclusión a la que llegó NSZZ «Solidarnosc», en el sentido de que la cuestión relativa a los actos malintencionados y permanentes de discriminación antisindical deberían ser objeto de un extenso debate en el marco de la Comisión Tripartita, el Gobierno destaca que de conformidad con el artículo 2, 1), de la ley de 6 de julio de 2001 sobre la Comisión Tripartita para cuestiones sociales y económicas y los comités de provincia para el diálogo social, cada parte en la Comisión podrá solicitar que las cuestiones de gran importancia social o económica se incorporen al orden del día si la Comisión considera que su resolución revestiría importancia para el mantenimiento de la paz social. De conformidad con el artículo 2, 3), de dicha ley, cada una de las partes en la Comisión podrá convocar a la otra parte para que exprese su posición respecto de un tema considerado de gran importancia social o económica. El Gobierno añade que todas las decisiones relativas al orden del día de la Comisión Tripartita son adoptadas por su Comité Ejecutivo, integrado por representantes de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, incluido el presidente de NSZZ «Solidarnosc».

C. Conclusiones del Comité

1052. *El Comité toma nota de que, en el presente caso, la organización querellante denuncia actos de discriminación antisindical por parte del empleador, que incluyen el hostigamiento y despido ilegal del delegado sindical; actos de injerencia en las reuniones y actividades sindicales así como obstaculización de las mismas; y la apropiación indebida de bienes pertenecientes al sindicato.*

1053. *El Comité toma nota de que, como consecuencia de los hechos alegados por la organización querellante, el comité regional de NSZZ «Solidarnosc» presentó el 2 de agosto de 2006 una denuncia (expediente núm. Ds. 1691-06) ante la Fiscalía de Distrito de Wroclaw Krzyki Wschód, en la que se formularon las siguientes acusaciones contra la junta directiva de PZ Cussons Polska S.A.: 1) violación del artículo 35, 1), ii), de la Ley de Sindicatos de Polonia mediante la obstaculización de actividades sindicales; 2) violación del artículo 35, 1,) iii), de la Ley de Sindicatos a través de actos de discriminación contra los trabajadores (en particular, contra el Sr. Waclaw Pastuszka) por su afiliación sindical, y 3) violación del artículo 218 del Código Penal mediante la vulneración malintencionada y persistente de las disposiciones de las leyes laborales, incluida la Ley de Sindicatos. El 29 de noviembre de 2006, la Fiscalía de Distrito suspendió la investigación de la causa al determinar que no se habían cometido hechos ilícitos. El 12 de diciembre de 2006, NSZZ «Solidarnosc» presentó una denuncia por la suspensión de la investigación. El 9 de febrero de 2007, la Fiscalía Regional declaró procedente la denuncia, en lo atinente a la obstaculización de las actividades sindicales, y revocó la decisión de suspender la investigación. La Fiscalía de Distrito reanudó la investigación respecto de las cuestiones analizadas en el marco del expediente núm. 1 Ds. 585/07. En cuanto a los actos de discriminación en contra del Sr. Waclaw Pastuszka, el Fiscal Regional decidió declarar improcedente la denuncia y la remitió al Tribunal de Distrito de Wroclaw Krzyki Wydział II Karny [Sala Penal], que confirmó la decisión de suspender el proceso el 26 de marzo de 2007; el sindicato desistió de presentar nuevos reclamos en este sentido. El 28 de junio de 2007, la Fiscalía de Distrito, una vez más decidió suspender el proceso que se proseguía respecto de los actos de obstaculización de las actividades sindicales. El 20 de julio de 2007, NSZZ «Solidarnosc», presentó una vez más, una denuncia ante la Fiscalía Regional,*

formulando acusaciones contra la Fiscalía de Distrito, por no actuar con la debida diligencia al determinar los hechos y las circunstancias del caso, pero el recurso fue declarado improcedente.

1054. *En cuanto al traslado de las oficinas del sindicato, el Comité toma nota del alegato de la organización querellante en el sentido de que, en agosto de 2003, so pretexto de la realización de obras de remodelación, la empresa transfirió las oficinas del sindicato de la calle Krakowska a la calle Dlugosza, a unos 8 km de la empresa, y que, aunque las obras de remodelación habían concluido, el sindicato no pudo regresar a los locales anteriores. El Comité toma nota de que, según NSZZ «Solidarnosc», había locales desocupados en el sitio donde el sindicato había funcionado hasta ese momento, que podrían haber sido puestos a su disposición, y que, al mismo tiempo, las oficinas del otro sindicato presente en la empresa (NSZZ Pracownikow PZ Cussons Polska S.A. – OPZZ) continuaron funcionando en el emplazamiento de la calle Krakowska. El Comité observa además que, a juicio de la organización querellante, el traslado de sus oficinas a una parte remota de la ciudad ha obstaculizado el contacto con los miembros del sindicato, así como las actividades sindicales, y que el Fiscal no tuvo en cuenta los hechos antes mencionados y las circunstancias en las que se prosiguió el proceso, así como el hecho de que la gran mayoría de los miembros de NSZZ «Solidarnosc» trabajan en la calle Krakowska y que habría habido otras soluciones posibles para que la empresa cumpliese su obligación (por ejemplo, la utilización conjunta de los locales por parte de los dos sindicatos que funcionan en la empresa). El Fiscal sostuvo que, dado que la empresa propuso otra ubicación, no hubo violación de la ley en este sentido.*

1055. *El Comité también toma nota de que, según el Gobierno, la cuestión ya había sido objeto de un procedimiento iniciado por el sindicato por la obstaculización de la actividad sindical en el período comprendido entre agosto de 2003 y febrero de 2004. El proceso fue suspendido el 5 de marzo de 2004, para luego ser reanudado tras una denuncia presentada por el sindicato y suspendido nuevamente el 30 de junio de 2004. Tras la presentación de una nueva denuncia, la decisión por la que se suspendía el procedimiento fue confirmada el 13 de diciembre de 2004 por el Tribunal de Distrito de Wroclaw-Krzyki, al decidir que no hubo errores de derecho ni defectos de forma. En cuanto al proceso iniciado por el sindicato en una fase posterior, el 2 de agosto de 2006, el Comité toma nota de la indicación del Ministerio de Justicia en el sentido de que, en lo que atañe al traslado de las oficinas del sindicato, se constató que al comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» no se lo había privado de un sitio en el cual se pudiesen celebrar las reuniones de los miembros de los sindicatos así como almacenar documentación, ya que se le había asignado otro sitio a tales fines, y que la cuestión subjetiva de la comodidad para desplazarse hasta las instalaciones asignadas no puede evaluarse desde el punto de vista del derecho penal.*

1056. *El Comité toma nota además de que, según la INT, durante la inspección realizada en junio de 2004, se constató que el comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» había pedido a la dirección que se renovasen los locales ocupados por el sindicato, y que al sindicato se le habían ofrecido locales sustitutos que no están situados fuera del establecimiento sino en la otra planta de producción de la empresa. El Comité toma nota de que, si bien la inspección del trabajo no constató que la empresa hubiese realizado actos de discriminación antisindical, recomendó que la empresa considerase la posibilidad de proporcionar un recinto dentro de las instalaciones de la planta de producción de la calle Krakowska, para que el sindicato pudiese proseguir sus actividades allí, a fin de garantizar que la dirección del sindicato pudiese hablar libremente con sus miembros.*

1057. *A este respecto, el Comité recuerda que en el Convenio núm. 135, ratificado por Polonia, se pide a los Estados Miembros ratificantes que proporcionen facilidades apropiadas en la empresa para permitir a los representantes de los trabajadores el desempeño rápido y*

eficaz de sus funciones, y de manera que no se perjudique el funcionamiento eficaz de la empresa interesada. Para que la libertad sindical tenga significado, las organizaciones de trabajadores pertinentes deberían ser capaces de promover y defender los intereses de sus miembros, disfrutando de la posibilidad de utilizar las instalaciones que sean necesarias para el ejercicio adecuado de sus funciones en calidad de representantes de los trabajadores, incluido el acceso al lugar de trabajo de los miembros de los sindicatos. El respeto de los principios de libertad sindical exige que las autoridades públicas actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de los sindicatos. Es mucho más importante todavía que los empleadores procedan con cuidado a ese respecto. Por ejemplo, no debieran hacer nada que pueda interpretarse como indicio de favoritismo respecto de determinado grupo de un sindicato en detrimento de otro [véase ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 1098, 1106 y 859].*

1058. *El Comité observa que la empresa, en seguimiento a una solicitud del Sindicato NSZZ renovó las instalaciones que ocupaba el sindicato y le asignó a éste locales alejados de sus miembros, sin considerar posibles alternativas y sin permitir que volviese a sus locales anteriores tras la finalización de las obras de remodelación, mientras que el otro sindicato de empresa continúa en las instalaciones principales. Por lo tanto, el Comité, tomando en cuenta la recomendación formulada por la INT, invita al Gobierno a que promueva el acercamiento de NSZZ «Solidarnosc» y la empresa con miras a encontrar una solución mutuamente aceptable a la cuestión de los locales sindicales, teniendo en cuenta la importancia de garantizar tanto el buen funcionamiento del sindicato como el de la empresa.*

1059. *El Comité observa también de que el sindicato intensificó la protesta a partir de octubre de 2005 desplegando más banderas sindicales. Además, el Comité toma nota de que, según la organización querellante, el 29 de junio de 2006, la empresa, una vez más arrancó y trató de quitar las banderas del sindicato de los locales en un automóvil, y que el presidente del sindicato, el Sr. Waclaw Pastuszka trató en vano de evitarlo; y que las banderas que fueron sustraídas de los locales de la empresa nunca han sido devueltas al sindicato. Además, el Comité toma nota de la indicación de que la empresa presentó una denuncia contra el Sr. Pastuszka ante la Fiscalía de Distrito, acusándole, entre otras cosas, de la apropiación indebida de las banderas sindicales; y que el 21 de diciembre de 2006, se decidió suspender la investigación ya que la acción de protesta llevada a cabo por el sindicato consistente en blandir banderas era lícita, y que el Sr. Pastuszka no se había apropiado indebidamente de las banderas, puesto que tales banderas eran de propiedad del sindicato y el Sr. Pastuszka representaba a su propietario. La organización querellante alega además que el Fiscal exoneró de responsabilidad, de manera ilegal, sin investigar, a la empresa por la remoción de las banderas sindicales afirmando que la empresa sólo tenía la intención de denunciar la presunta comisión de un delito y no de apropiarse indebidamente de las banderas.*

1060. *El Comité toma nota de la confirmación por parte del Gobierno de que el proceso judicial iniciado en 2003, según lo descrito por la organización querellante y su puntualización adicional de que, después de que el sindicato presentara otra denuncia, la decisión de suspender el proceso fue confirmada por el Tribunal de Distrito de Wroclaw-Krzyki, al decidir que los actos (de ordenar a los guardias de seguridad a que retirasen los estandartes) realizados en nombre de la empresa no constituían un delito en virtud del artículo 35, 1) y 2), de la Ley de Sindicatos, ya que la protesta era ilegal. Si bien el Gobierno subraya que estos actos ya se encuentran prescritos, el Comité observa que en relación con el hurto o apropiación indebida de las banderas y carteles pertenecientes a la organización sindical por parte de individuos que actuaron en nombre de la empresa, ocurrido en junio de 2006, el Gobierno reconoce que la cuestión no se ha investigado en el marco del procedimiento iniciado en 2006.*

1061. *El Comité siempre subrayó la importancia del principio de que los bienes sindicales deberían gozar de protección [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 189]. Recordando que la confiscación de bienes de las organizaciones sindicales por parte de las autoridades, sin una orden judicial, constituye un atentado contra el derecho de propiedad de los bienes sindicales y una injerencia indebida en las actividades de los sindicatos, contraria a los principios de la libertad sindical [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 190], el Comité considera que ello también es válido en caso de una injustificada incautación de bienes sindicales por parte del empleador. Por lo tanto, el Comité toma nota con interés de la indicación del Gobierno de que al Fiscal de Distrito se le pidió que considerase la posibilidad de iniciar un nuevo proceso en lo relativo al hurto o apropiación indebida de banderas y estandartes pertenecientes a la organización sindical por parte de individuos que actuaron en nombre de la empresa en junio de 2006, ya que la cuestión aún no había sido objeto de una investigación. El Comité espera que el presente procedimiento concluya en breve, y que las banderas y estandartes sindicales se restituyan al sindicato sin demora, si aún no han sido devueltos. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución a este respecto.*

1062. *Respecto del despido del Sr. Pastuszka y demás alegatos de injerencia en los asuntos sindicales, el Comité toma nota de que, según los alegatos de la organización querellante, a la vista de un aviso dirigido al comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc», sobre la tarde del viernes 21 de julio de 2006, relativo a la anunciada terminación de su contrato por motivos disciplinarios relacionados con el incidente de las banderas de junio de 2006, y con el fin de observar el plazo previsto en la ley para la adopción de una posición (tres días, que expiró el lunes 24 de julio), el Sr. Pastuszka solicitó y obtuvo una licencia ese día lunes para preparar la reunión del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc». El Comité toma nota del alegato de la organización querellante en el sentido de que posteriormente al Sr. Pastuszka no se le permitió ingresar a la empresa, porque se encontraba de licencia, a pesar de que la normativa de la empresa establece que los presidentes de los sindicatos tienen derecho a entrar en los locales de la empresa. Habida cuenta de que, según la organización querellante, resultó imposible celebrar la reunión entre el primer y el segundo, y que con el fin de garantizar la existencia del quórum previsto en la ley, el sindicato solicitó que se exonerase de cumplir sus tareas habituales al Sr. Damian Korniak (miembro del Comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc», que trabajaba en el segundo turno), pero la empresa se negó a conceder dicho pedido. Finalmente, después de llamar a un miembro del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» que regresaba de sus vacaciones y de encontrar otro sitio fuera de la empresa para celebrar la reunión, el Comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» adoptó una resolución en la que no prestaba su consentimiento para la terminación de la relación de trabajo del Sr. Pastuszka. El Comité también toma nota del alegato de la organización querellante en el sentido de que, durante la prosecución del proceso, el Fiscal no tuvo en cuenta los hechos y circunstancias antes mencionados; no analizó las pruebas aportadas, tales como el testimonio de un testigo presencial de los hechos, el Sr. Slawomir Poswistak (asesor jurídico del sindicato), y ni el hecho de que la negativa a autorizar el ingreso a los locales de la empresa no fue un incidente aislado sino una práctica permanente (negativa a permitir el ingreso a los locales, el 20 de junio de 2006, a fin de conceder un beneficio previsto en la ley a favor de un miembro y para celebrar una reunión del Presidium del comité de empresa, el 26 de julio de 2006, reunión ésta que finalmente tuvo lugar en la puerta de la empresa); y decidió erróneamente que tales actos no eran lo suficientemente importantes como para afectar el funcionamiento del sindicato.*

1063. *Además, el Comité toma nota de que, según la organización querellante, el Comité Regional de NSZZ «Solidarnosc», informó a la empresa, mediante una carta de 31 de julio de 2006, que en virtud de la legislación vigente, y a pesar de la terminación de la relación de trabajo, el Sr. Pastuszka aún seguía siendo el presidente del sindicato, gozando así, de acuerdo con la normativa de la empresa, del derecho de ingresar a los*

locales de ésta. Además, observa que, el 13 de marzo de 2007, al dictar sentencia en la causa relativa a los fondos de empresa para prestaciones sociales, el Tribunal Regional confirmó esta interpretación de la ley. No obstante lo anterior, la empresa supuestamente continuó oponiéndose al derecho del Sr. Pastuszka a actuar en representación de NSZZ «Solidarnosc», en violación del artículo 30 de la Constitución de Polonia, del artículo 1, 2), de la Ley de Sindicatos, de la sentencia de la Corte Suprema de 6 de junio de 2001, la legislación de la UE y los convenios de la OIT. Así, a pesar de las peticiones debidamente presentadas el 2 de agosto de 2006 y el 2 de julio de 2007, firmadas por el Sr. Pastuszka, la empresa se negó a exonerar al vicepresidente, el Sr. Mariusz Musialek, del cumplimiento de sus deberes habituales. Según la organización querellante, la empresa también se negó a exonerar de sus tareas habituales a los miembros del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» sin retención de su remuneración para que pudiesen desempeñar sus funciones sindicales (por ejemplo, asistir a la reunión del sindicato de 10 de agosto de 2006), simplemente porque la petición había sido firmada por el Sr. Pastuszka. La organización querellante indica además que el Fiscal omitió analizar las pruebas presentadas y decidió erróneamente que la empresa había supuestamente exonerado a los miembros del sindicato del cumplimiento de sus tareas habituales cada vez que se había presentado una solicitud en dicho sentido a su debido tiempo; que no hacía caso omiso de la posición del sindicato plasmada en las cartas firmadas por el Sr. Pastuszka sino que sólo informaba acerca de su opinión sobre la cuestión de la representación adecuada; que el derecho del Sr. Pastuszka a representar al sindicato nunca fue puesto en tela de juicio, y que la controversia no hizo que resultase imposible llevar a cabo las actividades sindicales.

1064. *El Comité toma nota de que, en su respuesta, el Gobierno se refiere al proceso iniciado por el sindicato el 2 de agosto de 2006 por, entre otras cosas, los actos de obstaculización de la actividad sindical en el período comprendido entre 2003 y el 24 de julio de 2006. Este aspecto se refiere en particular a la negativa a exonerar al Sr. Damian Korniak del cumplimiento de su trabajo para que así pudiese ejercer sus funciones sindicales el 24 de julio de 2006, y al hecho de obligar a que la reunión del comité se tuviese que celebrar fuera del establecimiento en ese mismo día. Según el Ministerio de Justicia, el proceso se suspendió porque el aplazamiento de la reunión del comité de empresa durante unas dos horas, entre otras cosas, debido a la negativa por parte del empleador a permitir que el Sr. Pastuszka ingresase a los locales durante su licencia, no bastó para inferir que esa circunstancia tuvo un impacto real sobre la actividad sindical. Posteriormente, el Fiscal Superior revocó la decisión de suspender el procedimiento a ese respecto, puesto que en la denuncia se describieron acontecimientos ulteriores que guardaban relación con una reclamación por discriminación antisindical.*

1065. *El Comité también toma nota de la respuesta del Gobierno en el sentido de que, si bien entre las partes en el conflicto surgió una controversia respecto de las facultades del Sr. Pastuszka para iniciar reclamos en sede judicial y para representar al sindicato, la empresa no negó el hecho de que la organización sindical funcionaba en su establecimiento. Según el Ministerio de Justicia, de las constancias de la causa surge que los representantes de la empresa, independientemente de si sus opiniones jurídicas eran o no acertadas, no pasaron por alto algunas propuestas presentadas por el sindicato; y que informaron al sindicato de su posición por medio de cartas de 5 de octubre y 22 de noviembre de 2006 en las que se ponía de relieve el problema relativo a la representación adecuada, y no así el de la corrección de la posición del sindicato respecto de, por ejemplo, la exoneración de Mariusz Musialek del cumplimiento de sus tareas habituales. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual la cuestión de la representación adecuada se resolvió finalmente a través de la sentencia de 13 de marzo de 2007, y que el Fiscal suspendió el procedimiento el 28 de junio de 2007 señalando que un punto de vista diferente sobre una cuestión jurídica no puede considerarse como prueba de que se ha realizado un acto deliberado con el fin de obstaculizar la actividad sindical.*

En opinión del Gobierno, la legitimidad de la decisión, que fue confirmada tras la interposición de una nueva apelación, no debería cuestionarse, ya que la validez de las decisiones en cuanto al fondo ha sido objeto de una inspección adecuada por una instancia superior. Por último, el Gobierno indica que el presidente del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» fue reintegrado en su puesto de trabajo mediante una sentencia judicial válida, y que el empleador demandado retiró un recurso de casación que había interpuesto ante la Corte Suprema.

1066. *El Comité desea recordar que la libertad de reunión constituye un aspecto fundamental de los derechos sindicales, y que los sindicatos deberían ser capaces de celebrar reuniones libremente en sus propias instalaciones para el debate de los asuntos sindicales. A este respecto, el Comité observa que la autorización para que el Sr. Pastuszka, en su carácter de presidente del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc», pudiese ingresar al lugar de trabajo de la calle Krakowska, y la exoneración de los miembros del sindicato del cumplimiento de sus deberes habituales para que pudiesen llevar a cabo sus actividades sindicales, resultaban esenciales para que la organización pudiese adoptar una decisión respecto del despido del Sr. Pastuszka, de conformidad con lo previsto por la ley. En este sentido, y teniendo en cuenta las preocupaciones que ha señalado anteriormente en lo relativo al cambio de ubicación de las instalaciones del sindicato, el Comité recuerda que los representantes de los trabajadores deberían ser autorizados a entrar en todos los lugares de trabajo de la empresa, cuando ello sea necesario para permitirles desempeñar sus funciones de representación [véase* ***Recopilación****, op. cit., párrafo 1104]. Asimismo, el Comité recuerda que en el párrafo 10 de la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), se establece que los representantes de los trabajadores en la empresa deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa, y que, si bien podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de la dirección antes de tomar tiempo libre durante las horas de trabajo, dicho permiso no debe ser negado sino por motivo justo.*

1067. *Por último, el Comité desea hacer hincapié en la importancia que asigna a uno de los principios fundamentales de la libertad sindical según el cual los trabajadores gozan 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 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 [véase* ***Recopilación****, op. cit., párrafo 799]. El Comité aprecia la indicación del Gobierno según la cual, tras más de dos años de procedimiento, el Sr. Pastuszka ha sido reintegrado en su trabajo con las mismas condiciones de trabajo y remuneración que regían con anterioridad al despido, y espera firmemente en que se adoptarán, en la práctica, todas las medidas necesarias tendientes a garantizar el respeto de los principios antes señalados. El Comité espera firmemente que, en el futuro, al presidente del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» se le permita el acceso a la empresa en el respeto de los derechos y bienes de la dirección, y que la empresa no denegará, sin razón válida, el tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación durante las horas de trabajo, sin pérdida de salario o beneficios.*

1068. *En términos más generales, el Comité toma nota del alegato de la organización querellante en el sentido de que las prácticas ilícitas de la empresa consistentes en realizar actos de injerencia en los asuntos sindicales y obstaculizar sus actividades tenían*

como finalidad la intimidación de los miembros del sindicato, y que no provocaron reacción alguna por parte del Gobierno o de cualquier otra institución pública. Al mismo tiempo, el Comité toma nota de la respuesta del Gobierno según la cual tanto el sistema judicial como el INT participaron activamente en la solución del conflicto suscitado en dicha empresa: el INT realizó nueve inspecciones y formuló una serie de requerimientos al empleador; el presidente del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» fue reintegrado en su puesto de trabajo mediante una sentencia judicial válida; el Comité de Diálogo Comunitario de la Provincia de Baja Silesia participó en la solución del conflicto a petición del Comité Regional de Baja Silesia de NSZZ «Solidarnosc», aunque sin resultados positivos; y el Ministro de Trabajo y Política Social designó a un mediador a petición de las partes en la controversia.

1069. *El Comité toma debida nota de la sugerencia de la organización querellante de que el problema de la discriminación antisindical debería ser objeto de un amplio debate por parte de la Comisión Tripartita, y que el Gobierno debería alentar a las organizaciones de empleadores a expresar claramente su posición sobre la cuestión, así como la indicación del Gobierno de que, con arreglo a la ley de 6 de julio de 2001 sobre la Comisión Tripartita para cuestiones sociales y económicas y los comités de provincia para el diálogo social, cada parte en la Comisión podrá solicitar que las cuestiones de gran importancia social o económica se incorporen al orden del día, como también podrá convocar a las demás partes para que expresen su opinión. Todas las decisiones relativas al orden del día de la Comisión Tripartita son adoptadas por su Comité Ejecutivo, integrado por representantes de las organizaciones que representan a los trabajadores y a los empleadores, incluido el presidente de NSZZ «Solidarnosc». A la luz de las importantes cuestiones planteadas en el presente caso, de la falta de examen, en determinadas instancias, de importantes denuncias de discriminación antisindical y del hecho de que el Comité anteriormente examinó tres casos de Polonia en relación con cuestiones similares (véanse los casos núms. 2291, 2395 y 2474; 333.er, 337.º y 344.º informes, respectivamente), el Comité insta al Gobierno, como lo ha hecho en estos casos anteriores, a que redoble sus esfuerzos, con los auspicios de la Comisión Tripartita, a fin de garantizar la aplicación de los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva, especialmente en lo que atañe a la protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia. Así, el Comité espera firmemente que la Comisión Tripartita se ocupará de la cuestión en el futuro próximo y pide que se le mantenga informado de la evolución a este respecto.*

Recomendaciones del Comité

1070. ***En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:***

a) respecto del traslado de las oficinas del sindicato, el Comité, teniendo en cuenta la recomendación formulada por la INT, invita al Gobierno a que promueva el acercamiento de NSZZ «Solidarnosc» y la empresa con miras a encontrar una solución mutuamente aceptable a la cuestión de los locales sindicales, teniendo en cuenta la importancia de garantizar tanto el buen funcionamiento del sindicato como el de la empresa. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución a este respecto;

b) en cuanto a la presunta apropiación indebida de las banderas sindicales, el Comité espera que el nuevo proceso que se ha iniciado por el hurto o apropiación indebida de banderas y estandartes pertenecientes a la organización sindical por parte de individuos que actuaron en nombre de la empresa, en junio de 2006, concluya en breve, y que las banderas y

estandartes sindicales se restituyan al sindicato sin demora, si aún no han sido devueltos. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución a este respecto;

c) respecto del despido del Sr. Pastuszka y demás alegatos de injerencia en los asuntos sindicales, el Comité acoge con beneplácito la indicación del Gobierno según la cual, el Sr. Pastuszka ha sido reintegrado en su trabajo con las mismas condiciones de trabajo y remuneración que regían con anterioridad al despido, y confía en que se adoptarán todas las medidas necesarias tendientes a garantizar el respeto en la práctica de los principios de libertad sindical mencionados en sus conclusiones. En especial, el Comité espera firmemente que, en el futuro, al presidente del comité de empresa de NSZZ «Solidarnosc» se le permita el acceso a la empresa en el respeto de los derechos y bienes de la dirección, y que la empresa no denegará, sin razón válida, el tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación durante las horas de trabajo, sin pérdida de salario o beneficios, y

d) en términos más generales, el Comité urge al Gobierno a que redoble sus esfuerzos, con los auspicios de la Comisión Tripartita, a fin de garantizar la aplicación de los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva, especialmente en lo que atañe a la protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia. Así, el Comité espera firmemente que la Comisión Tripartita se ocupará de la cuestión en el futuro próximo y pide que se le mantenga informado de la evolución a este respecto.

CASO NÚM. 2712

INFORME PROVISIONAL

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

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

1071. La queja figura en una comunicación de la Central Congolesa del Trabajo (CCT), de fecha 11 de abril de 2009.

1072. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de marzo de 2010 [véase 356.° informe, párrafo 5], el Comité hizo un llamamiento urgente al Gobierno indicando que, de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el párrafo 17 de su 127.º informe (1972), aprobado por el Consejo de Administración, podría presentar un informe sobre el fondo del caso en su próxima reunión, aun cuando las informaciones o los comentarios solicitados no se hubiesen recibido a tiempo. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.

1073. La República Democrática del Congo ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

1074. Por comunicación de fecha 11 de abril de 2009, la Central Congolesa del Trabajo (CCT) alega el secuestro y la detención ilegal, durante un mes, de dos sindicalistas, los Sres. Richard Kambale Ndayango e Israël Kanumbaya Yambasa, así como también del presidente de la organización sindical, Sr. Nginamau Malaba. Según la CCT estos arrestos y detenciones tuvieron lugar tras una serie de reivindicaciones presentadas por la organización sindical y de acciones realizadas por la misma. Entre los ejemplos de las acciones llevadas a cabo, la CCT menciona una reclamación firmada en noviembre de 2007 por agentes y funcionarios del Ministerio de Economía Nacional relativa a órdenes de misión consideradas discriminatorias, y a informes dirigidos respectivamente al Ministro de Economía Nacional y al Primer Ministro, lo que dio lugar a amenazas de arresto contra los miembros del comité sindical CCT/Economía Nacional por parte de los servicios especiales.

1075. La CCT concluye que los sindicalistas del Ministerio de Economía Nacional y de Comercio Exterior son acosados porque poseen informaciones sobre malversaciones financieras que han provocado una pérdida de ganancias para el Estado y privan a los funcionarios de salarios y primas diversas.

1076. La organización querellante indica por último que presentó una queja ante el Fiscal General de la República del Tribunal Supremo por secuestro, detención arbitraria y violación de los derechos fundamentales reconocidos a los particulares en la persona del Sr. Nginamau Malaba, presidente de la CCT.

B. Conclusiones del Comité

1077. *El comité deplora que, pese al tiempo trascurrido desde que se presentó la queja, el Gobierno no haya respondido todavía a los alegatos de la organización querellante, a pesar de que ha sido invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité insta firmemente al Gobierno a mostrarse más cooperativo en el futuro.*

1078. *En estas condiciones y de conformidad con el procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve en la obligación de presentar un informe sobre el fondo del caso sin poder tener en cuenta las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*

1079. *El Comité recuerda al Gobierno que el conjunto del procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo destinado a examinar los alegatos de violación de la libertad sindical tiene por objeto asegurar el respeto de la misma, tanto de jure como de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra, para poder realizar un examen objetivo de las mismas [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*

1080. *El Comité toma nota de que el presente caso se refiere al arresto y a la detención de tres sindicalistas por los servicios especiales del país. El Comité desea señalar en primer lugar que no incumbe a su competencia pronunciarse sobre el fundamento de las acusaciones de malversaciones financieras expuestas por la organización querellante contra la*

Administración sino más bien examinar los alegatos relativos a la violación de la libertad sindical y a la falta de un procedimiento judicial regular aplicable a los dirigentes sindicales en el ejercicio de actividades sindicales legítimas.

1081. *El Comité toma nota de que, según la Central Congolesa del Trabajo (CCT), dos sindicalistas, los Sres. Richard Kambale Ndayango e Israël Kanumbaya Yambasa, así como también el presidente de la organización sindical, Sr. Nginamau Malaba, fueron arrestados respectivamente los días 11, 16 y 19 de enero de 2009 por agentes de la Agencia Nacional de Información (ANR). Habrían sido mantenidos en detención durante un mes, sin poder obtener la asistencia de un abogado ni poder comunicarse con sus familias antes de obtener una decisión del Juzgado de Paz de Kinshasa/Gombe que ordenó su puesta en libertad provisional. No obstante, permanecieron en prisión a causa del recurso interpuesto por la Fiscalía.*

1082. *El Comité observa, de conformidad con los documentos adjuntados a la queja, que:*

— *los Sres. Malaba, Ndayango y Yambasa, los tres firmantes de un memorando que denuncia la malversación de fondos en el Ministerio de Economía Nacional fueron detenidos durante un mes después de haber sido arrestados por agentes del ANR en enero de 2009;*

— *la administración habría regularizado su detención sólo a posteriori;*

— *el Sr. Malaba no habría comparecido ante un magistrado instructor hasta el 19 de febrero de 2009 a raíz de una queja presentada por el Ministerio de Economía Nacional y de Comercio Exterior;*

— *los tres sindicalistas están detenidos desde el 23 de febrero de 2009 en el Centro Penitenciario y de Reeducación de Kinshasa (CPRK);*

— *por decisión de 26 de febrero de 2009, el Juzgado de Paz de Kinshasa/Gombe ordenó su libertad provisional, pero permanecieron en detención a causa del recurso interpuesto por la Fiscalía contra la decisión de primera instancia;*

— *la audiencia en apelación, fijada para el 13 de marzo de 2009, debería determinar si son mantenidos en detención o si son puestos en libertad;*

— *durante su detención los tres sindicalistas habrían sido objeto de tratos inhumanos y degradantes.*

1083. *El Comité observa que, según la organización querellante, la detención de los sindicalistas constituye una medida de represalia y una intimidación de la que son víctimas los miembros de la CCT desde julio de 2007, que tuvo lugar tras una serie de acciones llevadas a cabo por la CCT con el fin de cuestionar órdenes de misión discriminatorias (Reclamación de 27 de junio de 2007 dirigida al Ministro de Economía Nacional, adjuntada en anexo), a los efectos de reivindicar en nombre de los agentes y funcionarios del Ministerio de Economía Nacional determinadas primas y prestaciones (informe de 26 de diciembre de 2007 dirigido al Presidente de la Asamblea Nacional, petición de 14 de noviembre de 2008 dirigida al Ministro de Economía Nacional, adjuntados en anexo) y para denunciar las malversaciones financieras del Ministerio de Economía Nacional que perjudican a los funcionarios privándolos de salarios y primas. El Comité recuerda que la libertad de opinión y de expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado por causa de sus opiniones, es un corolario esencial de la libertad sindical. Los trabajadores y los empleadores, así como también sus organizaciones, deberían disfrutar de libertad de opinión y expresión en sus reuniones, publicaciones y demás actividades sindicales.*

1084. *Habida cuenta de las informaciones comunicadas y de la falta de respuesta por parte del Gobierno, el Comité observa que ningún elemento le permite desechar la presunción de que las medidas de arresto y detención relativas al Sr. Malaba, presidente de la CCT, y los Sres. Ndayango y Yambasa están relacionadas con el ejercicio de sus actividades sindicales. Por tanto, el Comité desea recordar que la detención de dirigentes sindicales o de 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 Además, el arresto y la detención de sindicalistas, sin que se les impute delito alguno, y sin orden judicial, constituyen una grave violación de los derechos sindicales [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 64 y 69].*

1085. *Por consiguiente, el Comité urge al Gobierno a que lleve a cabo sin demora una investigación independiente que permita explicar el arresto de dos sindicalistas de la CCT, los Sres. Richard Kambale Ndayango e Israël Kanumbaya Yambasa , así como también del presidente de la organización sindical, Sr. Nginamau Malaba, respectivamente los días 11, 16, y 19 de enero de 2009 por agentes del ANR, y determinar los cargos imputados a estos últimos para justificar su detención y, en caso de que se demuestre que su detención se debe únicamente a motivos vinculados con el ejercicio legítimo de actividades sindicales, a que proceda inmediatamente a su puesta en libertad , les compense por toda pérdida de remuneración y aplique sanciones suficientemente disuasorias a los responsables a fin de que tales actos antisindicales no puedan repetirse. El Comité insta asimismo al Gobierno a que suministre copia de las decisiones judiciales expedidas en relación con este caso, en particular, la decisión de 26 de febrero de 2009 del Juzgado de Paz de Kinshasa/Gombe, y la decisión de la jurisdicción de apelación cuya audiencia estaba prevista para el 13 de marzo de 2009 y a comunicar el curso dado a la decisión judicial.*

1086. *El Comité toma nota con gran preocupación de la información según la cual no sólo los tres sindicalistas han permanecido un mes en detención antes de comparecer ante la justicia a raíz de una queja presentada por el Ministro de Economía Nacional y de Comercio Exterior, sino también de que éstos habrían sido objeto de tratos inhumanos y degradantes. El Comité insta al Gobierno a realizar sin demora una investigación a este respecto y a comunicar el resultado de dicha investigación. El Comité pide también al Gobierno o a la organización querellante que indiquen el curso dado a la queja presentada por la CCT ante el Fiscal General de la República el 28 de enero de 2009.*

Recomendaciones del Comité

1087. ***En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:***

a) el Comité deplora que el Gobierno no haya respondido todavía a los alegatos de la organización querellante, a pesar de que ha sido invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité insta firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro;

b) el Comité insta al Gobierno a que lleve a cabo sin demora una investigación independiente que permita explicar el arresto de dos sindicalistas de la CCT, los Sres. Richard Kambale Ndayango e Israël Kanumbaya Yambasa , así como también del presidente de la organización sindical, Sr. Nginamau Malaba, respectivamente los días 11, 16, y 19 de enero de 2009 por agentes del ANR, y determinar los cargos imputados a estos últimos para justificar su detención y, en caso de que se demuestre que su detención se debe

únicamente a motivos vinculados con el ejercicio legítimo de actividades sindicales, que proceda inmediatamente a su puesta en libertad, que les compense por toda pérdida de remuneración y que aplique sanciones suficientemente disuasorias a los responsables a fin de que tales actos antisindicales no puedan repetirse;

c) el Comité insta asimismo al Gobierno a que suministre copia de las decisiones judiciales expedidas en relación con este caso, en particular, la decisión de 26 de febrero de 2009 del Juzgado de Paz de Kinshasa/Gombe, la decisión de la jurisdicción de apelación cuya audiencia estaba prevista para el 13 de marzo de 2009 y a comunicar el curso dado a la decisión judicial;

d) el Comité insta al Gobierno a realizar sin demora una investigación del hecho denunciado según el cual los tres sindicalistas habrían permanecido un mes en detención antes de comparecer ante la justicia, y habrían sufrido tratos inhumanos y degradantes, y a comunicar el resultado de dicha investigación;

e) el Comité pide también al Gobierno o a la organización querellante que indique el curso dado a la queja presentada por la CCT ante el Fiscal General de la República el 28 de d enero de 2009, y

f) el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

CASO NÚM. 2713

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por el Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Convencionadas (SYNECAT)

Alegatos: la organización querellante alega diversos actos de acoso contra el secretario general del sindicato y la interrupción del congreso nacional del sindicato por las fuerzas policiales

1088. La queja figura en una comunicación del Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Convencionadas (SYNECAT), de fecha 20 de abril de 2009.

1089. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de marzo de 2010 [véase 356.º informe, párrafo 5], el Comité hizo un llamamiento urgente al Gobierno indicando que, de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el párrafo 17 de su 127.º informe (1972), aprobado por el Consejo de Administración, podría presentar un informe sobre el fondo del caso en su próxima reunión, aun cuando las informaciones o los comentarios solicitados no se hubiesen recibido a tiempo. A la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.

1090. La República Democrática del Congo ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

1091. Por comunicación de fecha 20 de abril de 2009, el Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Convencionadas (SYNECAT) alega la interrupción de las labores de su congreso nacional, celebrado el 14 de abril de 2009, por las fuerzas policiales enviadas al lugar de la reunión por el Gobernador de la ciudad y provincia de Kinshasa. Según la organización querellante, la organización de las labores del congreso nacional recibió apoyo logístico de la Misión de la Organización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC) y el congreso fue inaugurado por el delegado del Ministro de Empleo, Trabajo y Bienestar Social. Durante la interrupción, se entregó una citación de comparecencia al secretario general del SYNECAT, Sr. Jean Bosco Puna.

1092. Según la organización querellante, existe un conflicto individual entre el secretario general del SYNECAT y el ex presidente del sindicato, Sr. André Malasi, quien fue objeto de una moción de censura a causa de su nombramiento en un cargo político (Comisionado de Distrito Asistente en Kikwit, en la provincia de Bandundu). El SYNECAT, reunido en asamblea general extraordinaria el 8 de marzo de 2008, le retiró expresamente su confianza, motivo por el cual este último ya no puede más asumir compromisos en nombre del sindicato hasta la próxima reunión de su congreso. Según la organización querellante, la interrupción repentina de las labores del congreso nacional del SYNECAT se explica por el hecho de que el Gobernador de la ciudad y provincia de Kinshasa es un allegado al Sr. Malasi.

1093. La organización querellante también denunció el acoso de que es objeto el secretario general del sindicato, Sr. Puna, quien fue suspendido ilegalmente de septiembre a noviembre de 2008 con motivo de una huelga de docentes; no ha recibido sus salarios desde marzo de 2008 a 2009 a pesar de su reintegro; y ha sido citado a comparecer ante el Tribunal Superior de Gombe en relación con un asunto que debe ser resuelto por la vía democrática dentro del sindicato.

1094. El SYNECAT pide ser reintegrado en sus derechos y, remitiéndose al comunicado de la Asociación Africana de Defensa de los Derechos Humanos (ASADHO) que denuncia las violaciones de los derechos sindicales y las amenazas de detención arbitraria de que es objeto el secretario general del sindicato, pide la protección de éste y de todos los funcionarios acosados que reclaman mejores condiciones de trabajo y de vida sin ser manipulados por las autoridades.

B. Conclusiones del Comité

1095. *El Comité lamenta que, pese al tiempo trascurrido desde que se presentó la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, a pesar de que ha sido invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité insta firmemente al Gobierno a mostrarse más cooperativo en el futuro.*

1096. *En estas condiciones y de conformidad con el procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve en la obligación de presentar un informe sobre el fondo del caso sin poder tener en cuenta las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*

1097. *El Comité recuerda al Gobierno que el conjunto del procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo destinado a examinar los alegatos de violación de la libertad sindical tiene por objeto asegurar el respeto de la misma, tanto de jure como de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra, para poder realizar un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*

1098. *El Comité observa que el presente caso se refiere a la interrupción de las labores del congreso nacional del SYNECAT por las fuerzas policiales, el 14 de abril de 2009, y al acoso de que es objeto el secretario general del sindicato. A este respecto, el Comité toma nota de las constancias presentadas por la organización querellante, según las cuales el SYNECAT, reunido en asamblea extraordinaria el 8 de marzo de 2008, votó una moción de censura contra su presidente, Sr. Malasi, por la cual éste ha quedado impedido de asumir compromisos en nombre del sindicato hasta la celebración del próximo congreso nacional. El Comité también toma nota de la declaración del Gobernador de la ciudad y provincia de Kinshasa, de 8 de abril de 2009, dirigida al Sr. Puna en su calidad de secretario general del SYNECAT, en la que señala que fue informado por el Sr. Malasi de su intención de presentar una queja ante el Tribunal Superior de Gombe en relación con el conflicto existente en el SYNECAT y que, habida cuenta de dicha controversia, no lo autoriza a organizar una reunión del SYNECAT. El Comité señala que pese a ello el SYNECAT celebró su asamblea nacional el 14 de abril de 2009 como estaba previsto y que sus labores fueron interrumpidas por las fuerzas policiales. El Comité toma nota de que una citación de comparecencia fue expedida por la Fiscalía de Kinshasa/Gombe y entregada al Sr. Puna. Por otra parte, el Comité observa que, según el comunicado de prensa de 16 de abril de 2009 de la ASADHO (suministrado por la organización querellante), las fuerzas policiales también habrían irrumpido en la sede del SYNECAT el 15 de abril de 2009 buscando al Sr. Puna por considerar que éste había proseguido con las labores del congreso.*

1099. *Al tiempo que toma nota de que las dificultades que enfrenta la organización querellante se deben a un conflicto entre el secretario general del sindicato, Sr. Puna, y el presidente del sindicato, Sr. Malasi, el Comité desea recordar en primer lugar que los conflictos en el seno de un sindicato escapan a la competencia del Comité y deben ser resueltos por las partes entre sí o acudiendo a la autoridad judicial o a un mediador independiente [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo núm. 1123]. Asimismo, el Comité ya ha tenido ocasión de señalar que en caso de conflictos internos dentro de un sindicato la intervención judicial puede contribuir a aclarar la situación desde el punto de vista jurídico y a normalizar la gestión y la representación de la central sindical considerada.*

1100. *En lo referente a la irrupción de las fuerzas policiales en los locales del SYNECAT, el Comité sostiene que la inviolabilidad de los locales y bienes sindicales es una de las libertades civiles esenciales para el ejercicio de los derechos sindicales y que ésta tiene como corolario necesario que las autoridades públicas no puedan exigir la entrada en tales locales sin autorización previa de los ocupantes o sin haber obtenido el correspondiente mandato judicial [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 178 y 180]. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre estos alegatos y que indique si la acción de las fuerzas policiales obedeció a un mandato de alguna autoridad judicial.*

1101. *Por otra parte, el Comité toma nota con preocupación de los alegatos según los cuales el secretario general del SYNECAT es objeto de actos de acoso. El Comité observa que la organización querellante se refiere a su suspensión a raíz de una huelga de docentes, a la retención de su salario por un período de 12 meses por decisión ministerial y a su citación*

de comparecencia ante las autoridades judiciales. El Comité recuerda que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 522] y corresponde al Gobierno velar por el respeto de este principio. El Comité urge al Gobierno a que sin demora lleve a cabo una investigación sobre estos alegatos y a transmitir el resultado y, si se comprueba que dicho dirigente sindical fue suspendido de sus funciones por participar en actividades sindicales legítimas, a garantizar el pago de los salarios adeudados.*

1102. *En cuanto a los actos de acoso de sindicalistas en general, 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 pide al Gobierno que comunique sin demora sus observaciones sobre los alegatos de acoso contra el secretario general del SYNECAT y que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación y el curso dado al caso presentado ante el Tribunal Superior de Gombe en relación con el cual el secretario general recibió una citación de comparecencia.*

Recomendaciones del Comité

1103. ***En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:***

a) el Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido todavía a los alegatos de la organización querellante, a pesar de haber sido invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité insta firmemente al Gobierno a mostrarse más cooperativo en el futuro;

b) al recordar el principio de inviolabilidad de los locales y bienes sindicales y habida cuenta de la falta total de respuesta por parte del Gobierno, el Comité le pide que envíe sus observaciones respecto de los alegatos relativos a la irrupción de las fuerzas policiales en los locales del SYNECAT y que indique si la acción de las fuerzas policiales obedeció a un mandato de una autoridad judicial;

c) el Comité urge al Gobierno a que sin demora lleve a cabo una investigación sobre los alegatos de suspensión del secretario general del SYNECAT de sus funciones docentes a raíz de una huelga y de retención de su salario por un período de 12 meses, y a transmitir el resultado de dicha investigación y, si se comprueba que el dirigente sindical fue suspendido de sus funciones por participar en actividades sindicales legítimas, a garantizar el pago de los salarios adeudados, y

d) el Comité pide al Gobierno que comunique sin demora sus observaciones sobre los alegatos de acoso contra el secretario general del SYNECAT y que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación y el curso dado al caso presentado ante el Tribunal Superior de Gombe en relación con el cual el secretario general recibió una citación de comparecencia.

CASO NÚM. 2714

INFORME PROVISIONAL

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

Alegatos: la organización querellante alega actos de acoso e intimidación contra dirigentes sindicalistas a través de medidas disciplinarias y de suspensión de funciones como represalia tras una petición

1104. La queja figura en una comunicación de la Central Congolesa del Trabajo (CCT), de fecha 14 de abril de 2009.

1105. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de marzo de 2010 [véase 356.° informe, párrafo 5], el Comité hizo un llamamiento urgente al Gobierno indicando que, de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el párrafo 17 de su 127.° informe (1972), aprobado por el Consejo de Administración, podría presentar un informe sobre el fondo del caso en su próxima reunión, aun cuando las informaciones o los comentarios solicitados no se hubiesen recibido a tiempo. A la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.

1106. La República Democrática del Congo ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

1107. Por comunicación de 14 de abril de 2009, la Central Congolesa del Trabajo (CCT) alega actos de acoso e intimidación contra dirigentes sindicalistas que firmaron una petición por la que reclamaban informaciones sobre la aplicación de la ley sobre la nomenclatura de los actos generadores de rentas administrativas, judiciales y patrimoniales y de participación, y el régimen de percepción de las mismas. Según la organización querellante, dos de sus dirigentes, a saber, los Sres. Basila Baelongandi y Hervé Bushabu Kwete han sido acosados por la Secretaría General de Comercio Exterior en represalia por la petición firmada por la CCT y Fuerza Sindical Nueva (FOSYN).

1108. La organización querellante afirma que sus dos miembros son objeto de discriminación antisindical, en particular, por medio de medidas disciplinarias que incluyen la suspensión de sus funciones. La organización querellante indica que ha protestado contra tales métodos calificados como actos de acoso e intimidación destinados a acallar al sindicato, sin obtener ninguna respuesta de las autoridades. Los hechos referidos continúan hasta la fecha.

1109. Además, la organización querellante sostiene que paralelamente la Secretaría General de Comercio Exterior designó a un delegado en la Comisión de Asignación de Primas, que no parece ser en realidad sindicalista, lo que hace posible una práctica carente de transparencia en la distribución de primas y retrocesiones.

B. Conclusiones del Comité

1110. *El Comité lamenta que, pese al tiempo trascurrido desde que se presentó la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, a pesar de que ha sido invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité insta firmemente al Gobierno a mostrarse más cooperativo en el futuro.*

1111. *En estas condiciones y de conformidad con el procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve en la obligación de presentar un informe sobre el fondo del caso sin poder tener en cuenta las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*

1112. *El Comité recuerda al Gobierno que el conjunto del procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo destinado a examinar los alegatos de violación de la libertad sindical tiene por objeto asegurar el respeto de la misma, tanto de jure como de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra, para poder realizar un examen objetivo de las mismas [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*

1113. *El Comité señala que el presente caso se refiere a alegatos sobre actos de acoso e intimidación contra dirigentes sindicales por parte de una autoridad administrativa como medida de represalia. El Comité señala que la CCT y el sindicato FOSYN firmaron, el 16 de junio 2008, una petición dirigida al Ministro de Economía Nacional y de Comercio en la que solicitaban que se aplicara de manera más transparente la ley núm. 04/15 de 16 de julio de 2004, sobre la nomenclatura de los actos generadores de rentas administrativas, judiciales o patrimoniales y de participación, y el régimen de percepción de las mismas, y que se informara mejor a los sindicatos sobre la distribución de las primas y las retrocesiones asignadas a las estructuras del Ministerio de conformidad con la ley, así como también que cesaran las designaciones partidistas de agentes y directivos para misiones de servicio.*

1114. *El Comité observa que por carta de fecha 25 de junio de 2008, la Secretaría General de Comercio informó a los Sres. Basila Baelongandi, Bushabu Kwete y Ndombe JP que habían sido suspendidos preventivamente de sus funciones, habida cuenta de la acción disciplinaria iniciada en su contra por difundir información falsa (carta núm. 79/MINEC/SG.COM/141/jd/2008, suministrada por la organización querellante). Según la documentación presentada por la organización querellante, el Comité observa que el Sr. Bushabu Kwete recibió tres citaciones de comparecencia sucesivas de fechas 20 y 26 de junio y 1.º de julio de 2008 de la Dirección General de la Policía de la Fiscalía. Se notificó también al Sr. Bushabu Kwete el acta inicial de una acción disciplinaria a cargo de un agente del Estado de fecha 25 de junio de 2008, por la que se le informaba que había cometido las faltas siguientes: manipulación de agentes mediante informaciones falsas relativas a la retrocesión y a las primas, incumplimiento de la vía jerárquica, desobediencia a la autoridad y manifiesta mala fe pese a varias advertencias.*

1115. *El Comité toma nota de que, a raíz de cartas de protesta de la CCT relativas a actos de discriminación antisindical que afectan a sus afiliados sindicales (comunicación de 23 de junio de 2008 dirigida al Fiscal General de la República) y de cartas que reiteran al Gobierno las afirmaciones contenidas en la petición de 16 de junio de 2008 (comunicaciones de 29 de septiembre de 2008 dirigida al Ministro de Economía Nacional y Comercio, y de 13 de enero de 2009 dirigida al Primer Ministro), se notificó al Sr. Bushabu Kwete otra suspensión preventiva de sus funciones el 14 de enero de 2009,*

por haberse dirigido con descortesía al Ministro de Economía Nacional y Comercio en un programa transmitido por televisión. El Comité también toma nota de la carta dirigida al Secretario General de Comercio Exterior, de fecha 20 de enero de 2009, por la que la CCT protesta contra la adopción de medidas disciplinarias contra los Sres. Basila Baelongandi y Bushabu Kwete calificadas de actos de acoso contra sindicalistas que han ejercido sus derechos.

1116. *En primer lugar, el Comité desea señalar que, en su opinión, la presentación de una petición, como la firmada por la CCT y el FOSYN el 16 de junio 2008, parece ser una acción legítima por parte de organizaciones que obran en defensa de los intereses profesionales de sus miembros. En segundo lugar, habida cuenta de la información proporcionada por la organización querellante y de la falta de observaciones por parte del Gobierno a este respecto, el Comité observa que ningún elemento le permite rechazar la presunción según la cual las medidas disciplinarias que van hasta la suspensión de funciones, que afectan a los Sres. Basila Baelongandi y Bushabu Kwete, dirigentes sindicales de la CCT, y su citación de comparecencia por la Fiscalía General de la República, tienen una relación directa con el ejercicio de sus actividades sindicales.*

1117. *El Comité desea recordar 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 recuerda además que el derecho de presentar peticiones constituye una actividad legítima de las organizaciones sindicales y los signatarios de peticiones de naturaleza sindical no deberían ser perjudicados ni sancionados por ese tipo de actividades [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical****, quinta edición, 2006, párrafos 799 y 508]. El Comité urge al Gobierno a que comunique sin demora informaciones detalladas sobre los motivos que llevaron a la adopción de medidas disciplinarias contra los Sres. Basila Baelongandi y Bushabu Kwete, dirigentes sindicales de la CCT en junio de 2008 y enero de 2009; a que indique si éstos siguen suspendidos de sus funciones y por qué motivos. Si se comprueba que las medidas obedecían únicamente al ejercicio de actividades sindicales legítimas, el Comité espera que los sindicalistas considerados sean reintegrados sin demora en sus puestos con el pago de los salarios caídos y de las demás prestaciones, y que el Gobierno garantice que tales actos de discriminación no puedan repetirse en el futuro. Si por motivos objetivos e imperiosos el reintegro no fuere posible, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se les compense adecuadamente de manera que dicha compensación constituya una sanción suficientemente disuasoria contra los actos de discriminación antisindical.*

1118. *El Comité pide al Gobierno que sin demora comunique sus observaciones sobre la citación de comparecencia dirigida al Sr. Bushabu Kwete por la Fiscalía General de la República y, en particular, que indique los motivos.*

1119. *En relación con la cuestión de la designación de un sindicalista en la Comisión de Asignación de Primas que, según la organización querellante, no tendría mandato sindical, el Comité toma nota de que, mediante carta de fecha 22 de diciembre de 2008, la Secretaría General de Comercio ha identificado y designado «al sindicalista indicado para asumir compromisos en nombre de la Secretaría». Al recordar que incumbe a los sindicatos designar a sus propios representantes en los foros de consulta, el Comité pide al Gobierno que responda sin demora de manera detallada a los alegatos formulados por la organización querellante a este respecto. El Comité pide asimismo al Gobierno o a la*

organización querellante que proporcione informaciones sobre la composición de las instancias de la Dirección general de rentas administrativas, judiciales y patrimoniales y de participación (DGRAD) y que aclare el papel que cumplen los sindicatos a este respecto.

Recomendaciones del Comité

1120. ***En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:***

a) el Comité lamenta que, pese al tiempo trascurrido desde que se presentó la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, a pesar de que ha sido invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité insta firmemente al Gobierno a mostrarse más cooperativo en el futuro;

b) el Comité insta al Gobierno a que sin demora comunique sin demora informaciones detalladas sobre los motivos que llevaron a la adopción de medidas disciplinarias contra los Sres. Basila Baelongandi y Bushabu Kwete, dirigentes sindicales de la CCT en junio de 2008 y enero de 2009, y a que indique si éstos siguen suspendidos de sus funciones y por qué motivos. Si se comprueba que las medidas obedecían únicamente al ejercicio de actividades sindicales legítimas, el Comité espera que los sindicalistas considerados sean reintegrados sin demora en sus puestos con el pago de los salarios vencidos y de las demás prestaciones, y que el Gobierno garantice que tales actos de discriminación no puedan repetirse en el futuro. Si por motivos objetivos e imperiosos el reintegro no fuere posible, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se les compense adecuadamente de manera que dicha compensación constituya una sanción suficientemente disuasoria contra los actos de discriminación antisindical;

c) el Comité pide al Gobierno que sin demora comunique sus observaciones sobre la citación de comparecencia del Sr. Bushabu Kwete por la Fiscalía General de la República y, en particular, que indique los motivos;

d) al recordar que incumbe a los sindicatos designar a sus propios representantes en los foros de consulta, el Comité pide al Gobierno que sin demora responda de manera detallada a los alegatos formulados por la organización querellante sobre la designación de un sindicalista en la Comisión de Asignación de Primas que, según la organización querellante, no tendría mandato sindical, y

e) el Comité pide al Gobierno o a la organización querellante que proporcione informaciones sobre la composición de las instancias de la Dirección general de rentas administrativas, judiciales y patrimoniales y de participación (DGRAD) y que aclare el papel que cumplen los sindicatos a este respecto.

CASO NÚM. 2738

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de la Federación de Rusia presentada por el Sindicato Ruso del Personal (y Estudiantes) de Instituciones Educativas y Culturales, de Organizaciones del Estado, Municipales y con fines no lucrativos, de los Servicios comunales y del Comercio (RPRiU)

Alegatos: la organización querellante afirma que su organización miembro, el Sindicato de Trabajadores de la Policía de Moscú, fue sometido a un registro ilícito durante el cual fueron confiscados documentos relativos a las cuentas del sindicato y ordenadores, lo que produjo una paralización casi total de las actividades del sindicato

1121. La queja figura en comunicaciones del Sindicato Ruso del Personal (y Estudiantes) de Instituciones Educativas y Culturales, de Organizaciones del Estado, Municipales y sin ánimo de lucro, de los Servicios Comunales y del Comercio (RPRiU) de fechas 22 de abril y 17 de julio de 2009.

1122. El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de fecha 1.º de febrero de 2010.

1123. La Federación de Rusia 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

1124. En su comunicación de 22 de abril y 17 de julio de 2009, el RPRiU presenta una queja contra el Gobierno de la Federación de Rusia en nombre de su afiliado, el Sindicato de Trabajadores de la Policía de Moscú (PSM). El RPRiU explica que el PSM fue creado el 2 de julio de 1991 para representar y proteger los derechos e intereses sociales y laborales de los trabajadores del Departamento de Estado de Asuntos Internos de Moscú (GUVD de Moscú), responsable de los servicios de policía.

1125. La organización querellante afirma que desde 2002, los directores de diversas oficinas del GUVD de Moscú tratan de obtener información personal sobre los miembros del PSM. Sin embargo, tras la reclamación presentada a la Oficina del Fiscal General, estos funcionarios recibieron advertencias y fueron informados de que sus actividades en relación con el PSM iban en contra de la ley. Según la organización querellante, a pesar de estas advertencias, el 7 de abril de 2009, agentes de la División de Delitos Económicos del GUVD de Moscú irrumpieron en los locales del sindicato de policía e impidieron a sus trabajadores que abandonaran sus puestos de trabajo o utilizaran los teléfonos fijos o móviles. Los funcionarios justificaron sus acciones mencionando una orden de fecha 1.º de abril de 2009 emitida por el jefe en funciones de la División de realizar un registro en los locales del PSM. Según los agentes, el registro había sido ordenado tras alegaciones de uso indebido por parte de los dirigentes del PSM de las cuotas sindicales abonadas por sus afiliados de

Moscú. Según el documento, los locales, cajas fuertes y terminales de ordenador de los dirigentes del sindicato y del contable principal debían ponerse a disposición para ser inspeccionados. La organización querellante indica que los agentes de la División de Delitos Económicos se negaron categóricamente a mostrar copia de dicha orden, pero mostraron una orden firmada por un alto funcionario de dicha División, de fecha 6 de abril de 2009, ordenando al sindicato que suministrara una serie de documentos, entre ellos una lista de sus afiliados y los documentos contables.

1126. La organización querellante considera que el registro de los locales del PSM, durante el cual se rompió un cajón de la mesa del jefe de contabilidad y se confiscaron seis procesadores y un ordenador central, así como los libros y documentos originales de contabilidad, se llevó a cabo sin una justificación adecuada y en contravención de la ley. La organización querellante afirma que se prestó atención particular a los documentos en que figuraban los datos personales de los afiliados al sindicato. Como consecuencia de estas acciones por parte de los agentes del empleador y de la confiscación de prácticamente todos los documentos y material de trabajo, las actividades del PSM de Moscú quedaron bloqueadas.

1127. La organización querellante considera que incluso la emisión de la orden en cuestión es contraria a las disposiciones siguientes de la legislación: artículo 7 de la Ley de Sindicatos, que estipula que «los sindicatos y las federaciones de sindicatos deberán gozar de independencia para formular y adoptar sus propios estatutos, reglamentos sobre organizaciones sindicales de base y estructuras, así como para constituir sus órganos de gobierno y organizar sus actividades, celebrar reuniones, conferencias y congresos y otros actos de este tipo»; los artículos 5, 1) y 24, 2) de la misma Ley, de conformidad con los cuales el ejecutivo no tiene derecho a ejercer ninguna forma de control, inclusive el control financiero, en las actividades de los sindicatos; el artículo 86, 5) del Código del Trabajo, que prohíbe a los empleadores obtener y procesar datos sobre los afiliados a los sindicatos; el artículo 6 de la Ley de Registros Oficiales, que no prevé operaciones de registro que impliquen intrusión en los sistemas informáticos, ni confiscación de documentos y libros originales de contabilidad y de equipo informático, así como de las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98.

1128. La organización querellante informa asimismo que el convenio colectivo renovable anualmente expiró en 1992 y no ha sido renovado debido a la posición contraria de los directores del GUVD de Moscú.

B. Respuesta del Gobierno

1129. En su comunicación de fecha 1.º de febrero de 2010, el Gobierno explica que, de conformidad con un decreto presidencial relativo a cuestiones de la competencia del Ministerio de Asuntos Internos, dicho Ministerio es responsable de la realización de investigaciones operativas y preliminares en asuntos penales, de conformidad con la legislación.

1130. En el presente caso, tras la presentación de una declaración colectiva por miembros del PSM alegando contravenciones de la legislación en relación con la distribución de fondos por el presidente de dicho sindicato, remitida por la fiscalía, el subdirector del GUVD de Moscú, responsable de la seguridad económica, ordenó un registro de los locales, edificios, equipo, etc., del sindicato de policía. La orden en cuestión fue emitida de conformidad con la Ley Federal de Policía Judicial. El 7 de abril de 2009, en cumplimiento de dicha orden, se llevó a cabo el registro de conformidad con la legislación pertinente. El registro permitió establecer que el PSM ha contravenido ciertos procedimientos financieros. Sobre la base de las conclusiones del registro, se redactó un informe que da cuenta de las irregularidades mencionadas. De conformidad con la legislación de enjuiciamiento penal, se adoptó la

decisión de remitir el material al departamento de investigaciones de la Oficina del Fiscal General. El Gobierno explica que la acción adoptada en cumplimiento de las instrucciones del Fiscal General de Moscú no puede ser interpretada como interferencia por parte del Gobierno o de las autoridades de Asuntos Internos en las actividades del sindicato.

1131. Por último, el Gobierno indica que el único órgano representativo dentro del GUVD de Moscú en virtud de lo dispuesto en el convenio colectivo 2008-2011 es otro sindicato, la organización sindical de base del GUVD de Moscú.

C. Conclusión del Comité

1132. *El Comité observa que la organización querellante afirma que su organización afiliada de empleados de la policía, el PSM, fue sometida a un registro ilícito durante el cual fueron confiscados documentos relativos a las cuentas del sindicato y ordenadores, lo que supuso la paralización casi total de las actividades del sindicato. El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno, según la cual la orden de registro se emitió en respuesta a una reclamación de los miembros del PSM y se llevó a cabo de conformidad con la legislación nacional.*

1133. *El Comité recuerda que la Federación de Rusia ha ratificado el Convenio núm. 87, cuyo artículo 9 dispone que, «La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio».*

1134. *Teniendo presente dicha disposición, no cabe duda de que la intención de la Conferencia Internacional del Trabajo es dejar a cada Estado decidir hasta qué punto considera adecuado aplicar los derechos previstos en el Convenio a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía; ello implica que los Estados que han ratificado el Convenio no están obligados a reconocer los derechos establecidos en el mismo para dichas categorías de trabajadores [véase 145.º informe, caso núm. 778 (Francia), párrafo 19, y 332.º informe, caso núm. 2240, párrafo 264]. No obstante, el Comité toma nota con interés de que varios Estados Miembros han reconocido el derecho de sindicación de los miembros de la policía y las fuerzas armadas, teniendo en cuenta los principios de la libertad sindical.*

1135. *En estas circunstancias, y dada la información contradictoria suministrada por la organización querellante y el Gobierno, el Comité considera que no está en condiciones de examinar esta cuestión y recomienda al Consejo de Administración que decida que el caso no requiere ulterior consideración.*

Recomendación del Comité

1136. ***En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que decida que el caso no requiere un examen más detenido.***

CASO NÚM. 2744

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

Queja contra el Gobierno de la Federación de Rusia presentada por la Federación de Sindicatos de Rusia (FSR)

Alegatos: la organización querellante afirma que se ha denegado a dirigentes del Sindicato Federal de Controladores Aéreos de Rusia (SFCA de Rusia) el acceso al lugar de trabajo de sus afiliados en la Corporación Nacional de Rusia para la Organización del Tráfico Aéreo y que, en violación del acuerdo en vigor, el empleador ordenó que el despacho de la SFCA de Rusia y de su sindicato de base se trasladaran a otro local más pequeño

1137. La queja figura en una comunicación de la Federación de Sindicatos de Rusia (FSR) de fecha de 10 de noviembre de 2009.

1138. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas de 1.º y 17 de febrero de 2010.

1139. La Federación de Rusia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). No ha ratificado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

1140. En su comunicación de fecha de 10 de noviembre de 2009, la FSR presenta una queja contra el Gobierno de la Federación de Rusia en nombre de su organización afiliada, el Sindicato Federal de Controladores Aéreos de Rusia (SFCA de Rusia).

1141. La organización querellante explica que el SFCA de Rusia se creó el 1.º de noviembre de 1991. Representa al 90 por ciento de los trabajadores contratados para la provisión de servicios de navegación en el país. Los miembros del SFCA de Rusia son principalmente funcionarios de la Corporación Nacional de Rusia para la Organización del Tráfico Aéreo. La SFCA de Rusia cuenta con más de 300 organizaciones de base y regionales. Sus 8.000 miembros son controladores aéreos, personal de los servicios meteorológicos y otro personal técnico. Su sede se encuentra en el edificio principal de la empresa (vía Leningradsky 37/7, despacho 254). Los locales se pusieron a disposición del comité ejecutivo del SFCA de Rusia y de su organización de base en cumplimiento de un acuerdo de 25 de mayo de 2007 entre el director general de la empresa y el SFCA de Rusia, en forma gratuita e indefinidamente (se adjunta a la queja). Este acuerdo se concluyó en virtud del artículo 377 del Código del Trabajo y de la cláusula 9.4.3 del convenio colectivo 2007-2010.

1142. La organización querellante afirma que el 9 de septiembre de 2009, el subdirector general de la empresa envió una carta a la organización de base del SFCA de Rusia por la cual ponía en su conocimiento que se había asignado otro despacho al SFCA. Este nuevo despacho (de 29 metros cuadrados) se encuentra en un edificio diferente (vía Leningradsky 37, A/1, despacho 5) y ha de ser compartido con otro sindicato de base. Se pidió al sindicato que desalojara los locales el 11 de septiembre de 2009 a más tardar. En su respuesta, el SFCA de Rusia declaró que, de conformidad con la cláusula 2 del acuerdo firmado el 25 de mayo de 2007, el empleador se había comprometido a conceder al sindicato un despacho adicional de 18 metros cuadrados como mínimo; por consiguiente, el SFCA de Rusia aceptaría el nuevo despacho como adicional. Los días 19 y 21 de octubre de 2009, el SFCA de Rusia recibió otras cartas en que se le pedía que desalojara el despacho a más tardar el 26 de octubre de 2009. El SFCA de Rusia respondió que la empresa no tenía derecho a romper unilateralmente los compromisos que había contraído en virtud del acuerdo firmado el 25 de mayo de 2007 y que el sindicato sólo podía ser privado de su despacho previa decisión judicial. La organización querellante proporciona copias de las comunicaciones mencionadas.

1143. La organización querellante afirma además que el 26 de octubre de 2009, la dirección de la empresa prohibió al presidente del SFCA de Rusia y de su organización de base, así como al personal de ambas organizaciones la entrada al despacho de la SFCA de Rusia y de su sindicato de base. Además, los pases electrónicos del personal del SFCA de Rusia fueron bloqueados y los guardias de seguridad recibieron instrucciones del director general de la empresa de denegarles el acceso al despacho del sindicato. Debido a estas disposiciones de la dirección de la empresa, se denegó a los representantes del SFCA de Rusia y de su sindicato de base el acceso al edificio de la empresa, donde trabajan sus 70 afiliados y donde están almacenados sus documentos, sellos, etc. La organización querellante indica que el nuevo despacho asignado sólo tiene un número de teléfono y no dispone de fax, ni de ordenadores, ni de otros dispositivos técnicos.

1144. La organización querellante considera que la empresa ha violado el acuerdo de 25 de mayo de 2007, el convenio colectivo 2007-2010 y el acuerdo firmado el 19 de mayo de 2009 sobre el ajuste salarial y la firma de un nuevo convenio colectivo. La FSR considera asimismo que la razón que subyace a los actos de la dirección son las numerosas llamadas telefónicas del SFCA de Rusia a la Oficina del Fiscal del Estado y a los tribunales. La organización querellante indica que la organización de base del SFCA de Rusia emprendió acciones legales contra la dirección de la empresa en relación con el quebrantamiento del convenio colectivo 2007-2010 y el acuerdo de 19 de mayo de 2009 sobre ajuste salarial, así como de las disposiciones del Código del Trabajo en relación con el derecho de todo sindicato a informar a sus miembros de sus actividades, la instalación ilícita de cámaras de vídeo en lugares de trabajo, exigencias ilícitas en cuanto a secretos comerciales y oficiales y negativas a proporcionar a los trabajadores información y documentación sobre sus actividades profesionales. El SFCA de Rusia, en nombre de los miembros de su sindicato de base, presentó asimismo numerosas quejas ante los tribunales, con fallos favorables en casi todos los casos. Informa, en particular, que únicamente en los meses de septiembre y octubre de 2009, la Oficina de Moscú del Fiscal del Estado hizo tres declaraciones y envió una advertencia a la empresa ordenándole que interrumpiera toda acción ilícita en relación con la negativa de ajuste salarial, la provisión de información y documentación a los trabajadores en relación con su trabajo y la instalación ilícita de cámaras de vídeo. Hasta el momento, las decisiones del Fiscal del Estado han sido ignoradas.

1145. La organización querellante indica que, con respecto a las infracciones arriba mencionadas, el SFCA de Rusia y sus organizaciones miembros también han apelado al Presidente de la Federación de Rusia, al Ministro de Transportes, al Director del Organismo Federal de Navegación Aérea, además de la Oficina del Fiscal del Estado y la Inspección Estatal del Trabajo. La organización querellante indica que el director del Organismo Federal de

Navegación Aérea nombró a una comisión especial para que examinara todos los casos de infracción mencionados.

B. Respuesta del Gobierno

1146. En sus comunicaciones de 1.º y 17 de febrero de 2010, el Gobierno indica que la oficina de Moscú de la Inspección Estatal del Trabajo ha llevado a cabo una inspección para verificar el cumplimiento de la legislación del trabajo en la Corporación Nacional de Rusia para la Organización del Tráfico Aéreo y que el Ministerio de Salud y Desarrollo Social se ha reunido con la dirección de la Corporación.

1147. En lo que respecta a la cuestión de los locales situados en la vía Leningradsky 37/7, despacho 254, donde el SFCA de Rusia y una de sus 15 organizaciones de base tenían su sede, se estableció que, en virtud del punto 1.1 de sus estatutos, la SFCA de Rusia es una asociación pública de carácter nacional. De conformidad con el artículo 377 del Código del Trabajo y con el punto 9.4.3 del convenio colectivo con la empresa, el empleador debe proporcionar locales únicamente al órgano electo de las organizaciones sindicales de base que representen a los trabajadores. El Gobierno explica que, si bien el empleador había suspendido el derecho de acceso al edificio y al despacho del SFCA de Rusia, había asignado locales adecuados para su uso por parte del órgano electo de la organización de base del SFCA de Rusia y que los representantes de la organización sindical de base tenían libre acceso a todo el recinto de la empresa.

1148. Sobre la base de las conclusiones de la Oficina de Moscú de la Inspección Estatal del Trabajo, el director gerente de la empresa recibió órdenes oficiales de asegurar que se tomen medidas para rectificar las infracciones de la legislación laboral. En cumplimiento de dicha orden, se exigió a la empresa que ajustara los salarios de conformidad con el artículo 134 del Código del Trabajo y que se asegurara de que los miembros de la organización sindical de base de los trabajadores de la empresa disfrutaban de libre acceso a los locales que se le habían asignado. Se exigió a la empresa que informara a la Oficina de Moscú de la Inspección Estatal del Trabajo sobre todas las medidas adoptadas en cumplimiento de esta orden en el plazo de un mes (que expiraba el 25 de febrero de 2010). Según lo dispuesto en el artículo 19 del Código de Derecho Administrativo, el incumplimiento de la orden es pasible con multa y, en caso de infracciones sustantivas, el caso puede elevarse a los tribunales.

1149. El Gobierno indica que, antes de que se emitiera la orden mencionada, el 20 de noviembre de 2009, el tribunal del distrito de Savelov, en Moscú, examinó la queja contra la empresa presentada por trabajadores pertenecientes al SFCA solicitando que se declarara ilícita la acción del empleador respecto del ajuste de los salarios y pidiendo compensación por daños morales. El tribunal concluyó que, en el momento en que se presentó la queja, el sindicato en cuestión estaba en negociaciones con el empleador acerca de enmiendas al convenio colectivo y el ajuste salarial, de conformidad con el procedimiento establecido en el convenio colectivo. Dado que las negociaciones estaban todavía en curso en el momento en que se presentó el caso al tribunal, y que el procedimiento de enmienda del acuerdo colectivo no había sido firmado, el tribunal no examinó la queja presentada por los representantes del sindicato sobre la base del artículo 222, 1), del Código de Enjuiciamiento Civil, ya que las partes no habían agotado los procedimientos de solución de controversias disponibles fuera de los tribunales en virtud del acuerdo.

C. Conclusiones del Comité

1150. *El Comité observa que el presente caso se refiere a la cuestión de las facilidades que deben proporcionarse a los representantes de los trabajadores. El Comité toma nota en particular de que la organización querellante, la FSR, alega que se ha denegado a los dirigentes de una de sus organizaciones miembros, el SFCA, el acceso al lugar de trabajo de sus afiliados en la Corporación Nacional de Rusia para la Organización del Tráfico Aéreo, y que, infringiendo el acuerdo en vigor, el empleador ordenó el cambio de despacho del SFCA de Rusia y de su organización de base, a un local más pequeño. El Comité toma nota de las observaciones formuladas por el Gobierno.*

1151. *Con respecto a la cuestión de los locales del sindicato, el Comité toma nota de que los despachos, tanto del sindicato nacional del SFCA de Rusia como de su organización de base de los trabajadores de la Corporación, estaban situados en el edificio principal de esta última de conformidad con el acuerdo de 25 de mayo de 2007 concluido por la empresa y el SFCA de Rusia. El despacho se proporcionó para uso de ambas entidades gratuita e indefinidamente. Sin embargo, según se observa en el intercambio de comunicaciones entre el SFCA de Rusia y la empresa, en los meses de septiembre y octubre de 2009 la dirección pidió al SFCA de Rusia y a su organización de base que desalojaran el despacho del edificio principal alegando necesidades de la empresa, y que se trasladaran a un despacho que se había asignado a la organización de base en otro edificio. Los locales de la organización sindical de base del SFCA se encuentran actualmente en el nuevo despacho asignado. El Comité toma nota a este respecto de la información del Gobierno de que el nuevo despacho fue asignado de conformidad con el punto 9.4.3 del convenio colectivo 2007-2010 y con el artículo 377 del Código del Trabajo, que establece la obligación general del empleador de proporcionar una oficina a la organización sindical de base en la empresa.*

1152. *Con respecto a la provisión por la empresa de los locales para el sindicato, el Comité se remite al párrafo 9 de la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), según el cual:*

1) Deberían otorgarse en la empresa a los representantes de los trabajadores las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

2) A este respecto deberían tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

3) La concesión de dichas facilidades no debería perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

1153. *El Comité subraya además la necesidad de lograr un equilibrio entre dos elementos: i) los locales en la empresa deberían ser apropiados para permitir a los sindicatos el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, y ii) la concesión de dichos locales no debería perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa [véase el caso núm. 2642 relativo a la Federación de Rusia, 355.º informe, párrafos 1171 y 1172]. El Comité considera, por consiguiente, que las acciones de la Corporación no infringen el principio de libertad sindical y de asociación mencionado supra.*

1154. *Con respecto al acceso a los lugares de trabajo de los miembros de los sindicatos, el Comité toma nota de que, según la organización querellante, se ha denegado el acceso a los representantes del SFCA de Rusia y de su organización de base al edificio de la Corporación, donde trabajan sus 70 afiliados y donde están almacenados los documentos, sellos, etc., del sindicato. Sin embargo, según el Gobierno, los representantes de la*

organización de base tienen libre acceso a todo el recinto de la empresa. El Comité toma nota asimismo de la información del Gobierno de que, tras una inspección llevada a cabo por la Inspección Estatal del Trabajo, el director gerente de la empresa recibió órdenes oficiales de asegurarse de que los miembros de la organización sindical de base de los trabajadores contratados por la empresa disfrutaban de libre acceso a los locales asignados al sindicato. El Comité toma nota asimismo de que la dirección de la empresa hace referencia al artículo 4 de la Ley de Seguridad del Transporte, de conformidad con el cual, el acceso a la empresa sólo puede concederse tras la obtención de un pase especial.

1155. *El Comité recuerda que los representantes de los trabajadores deberían tener acceso a todos los lugares de trabajo de la empresa que sea necesario para permitirles llevar a cabo sus funciones de representación y que los representantes sindicales que no trabajan en la empresa pero cuyo sindicato tiene afiliados entre los trabajadores de la misma deberían tener acceso a la empresa. La concesión de dichas facilidades no debería perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa de que se trate [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 1104–1105].*

1156. *Sobre la base de los documentos presentados por la organización querellante, el Comité entiende que el Sr. Kovalev es el presidente del SFCA de Rusia y también el presidente de su organización de base. El Comité considera, por consiguiente, que tanto él como otros representantes de la organización sindical de base, deberían tener acceso a los trabajadores de la empresa, con el debido respeto de los derechos de propiedad y de gestión, de forma que puedan llevar a cabo sus funciones de representación. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que reúna a las partes — la dirección de la Corporación y el SFCA de Rusia — para facilitar la conclusión de un acuerdo entre ellas en relación con el acceso que ha de proporcionarse a los representantes del SFCA de Rusia y de su organización de base, teniendo presentes los principios enunciados supra. El Comité pide también al Gobierno que se asegure de que el SFCA de Rusia recupere realmente sus documentos, sellos y otras propiedades del despacho que había ocupado anteriormente. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

1157. *En cuanto al ajuste salarial de conformidad con lo previsto en el convenio colectivo, el Comité toma nota a partir de la respuesta del Gobierno de que la Oficina de Moscú de la Inspección Estatal del Trabajo ha ordenado a la empresa que proceda al ajuste salarial de conformidad con el artículo 134 del Código del Trabajo e informe de las medidas adoptadas al respecto a más tardar el 25 de febrero de 2010. El Comité toma nota de que, de conformidad con el artículo 134 del Código del Trabajo, las empresas no financiadas con cargo al presupuesto del Estado deberán ajustar los salarios de conformidad con los convenios colectivos en vigor. Teniendo en cuenta que los convenios colectivos han de ser vinculantes para las partes [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 939], el Comité espera que la empresa haya cumplido la orden de la inspección y pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.*

Recomendaciones del Comité

1158. ***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 reúna a las partes — la dirección de la Corporación y el SFCA de Rusia — para facilitar la conclusión de un acuerdo entre ellas en relación con el acceso que ha de proporcionarse a los representantes del SFCA de Rusia y de su organización de base y que lo mantenga informado a este respecto;

b) el Comité pide también al Gobierno que se asegure de que el SFCA de Rusia recupere realmente sus documentos, sellos y otras propiedades del despacho que había ocupado anteriormente. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y

c) el Comité espera que la Corporación Nacional de Rusia para la Organización del Tráfico Aéreo haya cumplido la orden de la inspección de proceder al ajuste salarial de los trabajadores y pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.

CASO NÚM. 2711

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 el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP)

Alegatos: represión violenta y disolución de una manifestación sindical conmemorativa del 1.º de mayo y trabas e injerencias de las autoridades en el ejercicio del derecho de libre elección de los dirigentes del sindicato querellante

1159. La queja figura en una comunicación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP) de fecha 12 de mayo de 2009. Esta organización presentó informaciones complementarias y nuevos alegatos por comunicaciones de fechas 1.º de julio y 29 de septiembre de 2009.

1160. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 20 de octubre de 2009 y 8 de marzo de 2010.

1161. La República Bolivariana de Venezuela ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos del querellante

1162. En sus comunicaciones de fechas 12 de mayo y 1.º de julio de 2009, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP) indica que presenta una queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela por gravísimas violaciones a la libertad sindical; en particular, por disolver por la fuerza, por conducto de la Policía Metropolitana, con saldo de personas lesionadas, una manifestación de trabajadores conmemorativa del 1.º de mayo, Día Internacional del Trabajador, que tuvo lugar en Caracas.

1163. El SNTP alega que la tradicional marcha de los trabajadores se inició de manera pacífica, como es costumbre, pero apenas pudo recorrer escasos kilómetros pues fue objeto de una cobarde y artera emboscada por parte de los cuerpos policiales, cuyos efectivos se precipitaron sobre los trabajadores, utilizando gases lacrimógenos, disparos de perdigones

y chorros de agua con colorante, provenientes de vehículos blindados. Tales actos represivos se realizaron, aun cuando los trabajadores no habían traspasado los límites de la estrecha zona autorizada para el tradicional desfile. Hubiera podido ocurrir una tragedia de grandes dimensiones, pues los manifestantes fueron acorralados por los uniformados quienes bloquearon todas las salidas. Muchos trabajadores fueron detenidos y luego puestos en libertad.

1164. En la historia democrática del país y de su movimiento sindical no se recuerda una embestida con tal grado de salvajismo y de incivilidad como el que mostraron, el 1.º de mayo, los cuerpos policiales actuando por mandato del poder ejecutivo nacional. No es la primera vez que una manifestación de trabajadores es reprimida, todo lo contrario. Rompiendo una tradición democrática de más de 40 años, el Gobierno ha tomado la viciosa costumbre de reprimir las manifestaciones de trabajadores, en ocasiones con apoyo de bandas civiles armadas y, más aún, de tratar como delincuentes a quienes participan en esas manifestaciones y en conflictos colectivos de trabajo.

1165. De manera paradójica, a la misma hora, pero en otra ruta, los sindicatos seguidores del Gobierno realizaban otra marcha, con toda libertad. Más aún, fue una marcha financiada con los dineros públicos, a la cual concurrieron trabajadores uniformados de rojo, el rojo del partido oficial y del Gobierno, y a la cual asistieron empleados estatales amenazados de perder el puesto de trabajo si no lo hacían. Para ese desfile no hubo la menor restricción en la ruta. A los participantes se les garantizó un amplio y seguro recorrido, tanto que el mismo finalizó en una tarima instalada casi al lado del Palacio de Gobierno desde donde el propio Presidente de la República les dirigió la palabra. En su larga alocución, el Presidente se dio a la tarea de justificar los actos vandálicos cometidos por las fuerzas policiales contra la otra manifestación, la de los trabajadores que no siguen sus órdenes. De esa manera, se configuró, además, un claro acto de injerencia y de discriminación antisindical, ya que el Gobierno le garantiza financiamiento y protección a las organizaciones sindicales que le son afectas y reprime a las que actúan con independencia de criterio, como ocurrió en el caso objeto de esta queja.

1166. Por lo antes expuesto, el SNTP pide que el Comité de Libertad Sindical emita los pronunciamientos pertinentes para que en el país se garantice la plena vigencia del Convenio núm. 87. El SNTP adjunta recortes de prensa en apoyo de sus alegatos. En ellos se indica que las organizaciones sindicales exigen a la Defensoría del Pueblo y a la Fiscalía investigar el uso de gases tóxicos.

1167. En su comunicación de 29 de septiembre de 2009, el SNTP alega que el Gobierno dicta y aplica normas que limitan y entorpecen el derecho de los sindicatos — y del SNTP en particular — a redactar sus estatutos y elegir, con absoluta libertad a sus representantes, en violación de la libertad sindical.

1168. A pesar de las promesas hechas por el Gobierno ante la OIT, el Consejo Nacional Electoral ha dictado recientemente dos nuevos instrumentos que inducen a error al intérprete desprevenido y en realidad mantienen la intervención del CNE en la actividad electoral de las organizaciones sindicales: *a)* la resolución núm. 090528-0264, contentiva de las Normas sobre Asesoría Técnica y Apoyo Logístico en Materia de Elecciones Sindicales, parece ofrecer una ingenua asesoría y apoyo a las organizaciones sindicales que «voluntariamente» la soliciten. Pero es que en estos tiempos una elección sindical no tiene ningún efecto práctico en la República Bolivariana de Venezuela, ante el Ministerio del Trabajo y demás autoridades públicas, e inclusive ante particulares, si se realiza sin la intervención del CNE. Además, la resolución que la complementa, y que mencionaremos enseguida, viene en realidad a anular sus posibles efectos benéficos; *b)* la resolución núm. 090528-0265, contentiva de las Normas para Garantizar los Derechos Humanos de los Trabajadores y las Trabajadoras en las Elecciones Sindicales, aparentemente destinada

a garantizar la democracia sindical, en particular en materia de elecciones, contiene un palabrerío vacío, con invocación perversa de los más altos principios de derechos humanos y democracia. Detrás de esa cortina humanitaria se esconde y consolida la intervención del CNE en los procesos electorales sindicales, por vía de un recurso que pueden intentar «los trabajadores interesados y trabajadoras interesadas» (artículo 21). Las nuevas resoluciones del CNE no tienen nada que ver con el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción (artículo 3 del Convenio núm. 87).

1169. El SNTP denuncia que estas nuevas normas ya están siendo aplicadas de manera contraria al Convenio núm. 87 para entorpecer la realización de las elecciones del SNTP. Aun con pleno conocimiento de que la intervención del CNE en las elecciones sindicales es contraria a la libertad sindical, el SNTP realiza dos elecciones apegadas a las anteriores normas del CNE pues de lo contrario sus actividades habrían tenido muchas más dificultades y serios perjuicios para sus afiliados. No obstante, con ocasión del trámite para realizar nuevas elecciones en 2009 se han impuesto ahora peores trabas que en las oportunidades anteriores, al punto de que se pretende obligarles a desconocer los estatutos de la organización para adecuarlos a los criterios del CNE. En particular, se quiere imponer: *a)* un modelo de elección que consagre una combinación de elecciones uninominales, para unos cargos, y representación proporcional de minorías, para otros; *b)* que se elimine el listado de los suplentes previsto en los estatutos sindicales, bajo la hipótesis de que no está establecido el modo de elegirlos; *c)* un número determinado de electores y mesas en los centros de votación, desechando todas nuestras experiencias previas, y *d)* el listado de los afiliados al sindicato, firmado por cada uno de éstos.

1170. El CNE ha hecho saber que mientras no hagan estos cambios no darán curso a la solicitud de «asistencia» para la celebración de elecciones. Además, ni siquiera el SNTP está seguro de que éstas sean las únicas objeciones del CNE, porque con el pasar de los días, el CNE ha ido agregando nuevas exigencias. Todas estas actuaciones del CNE son gravísimas transgresiones al derecho de nuestro sindicato a redactar sus estatutos y a elegir libremente a sus dirigentes. Además, de acuerdo con el artículo 128 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (que también es violatorio de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva), la no realización del proceso electoral inhabilita a la junta directiva de nuestro sindicato para intervenir en la negociación de convenios y en los conflictos colectivos del trabajo.

B. Respuestas del Gobierno

1171. En sus comunicaciones de fechas 20 de octubre de 2009 y 8 de marzo de 2010, el Gobierno responde a la alegada «disolución por la fuerza de la manifestación con saldo de personas lesionadas», cabe señalar que la manifestación a la que se refiere el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP) estaba organizada por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y estaba autorizada por la máxima autoridad del municipio Libertador, el alcalde Sr. Jorge Rodríguez, para desarrollarse de acuerdo a la siguiente ruta: «punto de concentración y partida, Plaza Venezuela, continuando por el Paseo Colón, Av. Oscar Machado, Plaza Morelos, Av. México, hasta culminar en la Plaza Parque Carabobo, involucrándose las parroquias El Recreo y Candelaria». De conformidad con la ruta establecida, la Alcaldía de Caracas coordinó con el Ministerio del Poder Popular para Interior y Justicia, la Policía Metropolitana, Protección Civil y la Policía de Caracas, todo lo concerniente al cumplimiento de los trayectos autorizados, el resguardo de la seguridad de los manifestantes y el orden público. Sin embargo, los participantes de la marcha convocada por la CTV y apoyada por los partidos de oposición decidieron violentar lo acordado con las autoridades municipales e intentaron, haciendo uso de la violencia, forzar la barrera de los cuerpos de seguridad y orden público, alentados por sus

dirigentes quienes los instigaban a traspasar los límites establecidos, para llegar a la Asamblea Nacional como lo habían declarado originalmente.

1172. El Gobierno añade que las acciones de los manifestantes tuvieron como consecuencia la disolución de la manifestación, ya que no sólo traspasaron violentamente los límites establecidos para la marcha, sino que también lanzaron diversos objetos a los funcionarios de los cuerpos de seguridad y causaron destrozos y saqueos a las instalaciones de un módulo que hace las veces de mercado popular conocido como PDVAL, ubicado en las adyacencias donde debía terminar la marcha.

1173. Sobre los supuestos lesionados por la acción de los cuerpos policiales y de seguridad del Estado, la «represión de manifestantes y la detención de trabajadores», el Gobierno señala que en la Fiscalía General de la República no cursa denuncia alguna que haya dado lugar a la apertura de un expediente interno o procedimiento sobre tales hechos. Asimismo, el Gobierno declara que en consultas realizadas a la Defensoría del Pueblo, órgano del Poder Ciudadano cuya responsabilidad radica esencialmente en «la defensa de los derechos humanos, la protección y difusión de tales derechos, la supervisión de los deberes de la administración pública», entre otros, esta institución señaló que, sólo habían recibido una denuncia relacionada con la supuesta represión por parte de los cuerpos policiales contra los participantes de la manifestación del 1.º de mayo y que en el trámite de esa denuncia se había solicitado a los denunciantes información que permitiera identificar a las supuestas víctimas de los hechos, toda vez que tal información no había sido consignada cuando se introdujo la acusación. El Gobierno indica que, hasta la presente fecha, los denunciantes no han aportado la información requerida por la Defensoría del Pueblo, lo que ha hecho imposible continuar con las investigaciones del caso.

1174. Por otro lado, la Defensoría del Pueblo no ha recibido denuncia alguna ni ha cursado investigaciones relacionadas con la supuesta detención de trabajadores o trabajadoras en el momento en que marchaban, tal y como lo señala la organización sindical denunciante. En general, el pronunciamiento de este órgano del Estado indica que «no existen evidencias de vulneración de los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras, en los términos denunciados por el SNTP». De ello se deduce que los accionantes no han efectuado ante las instancias naturales y competentes denuncias por violación a sus derechos humanos.

1175. En relación con los supuestos «actos de injerencia y discriminación antisindical», fundamentados en la acusación de que «el Gobierno nacional garantiza la protección y el financiamiento de las organizaciones sindicales que le son afectas y reprime a las que actúan con independencia de criterio», el Gobierno destaca que la República Bolivariana de Venezuela reconoce el derecho a la libertad sindical como derecho humano en instrumentos de rango nacional e internacional; así la República Bolivariana de Venezuela ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 95 establece:

> *Artículo 95*
>
> Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

1176. Ahora bien, prosigue el Gobierno, sobre el trato diferenciado que se le atribuye para con las organizaciones sindicales que apoyan al Gobierno, tal acusación constituye una calumnia irresponsable, al no acompañar ningún elemento de prueba que sirva para

sustentar estos dichos. Particularmente, en referencia a la manifestación del 1.º de mayo, las centrales sindicales Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) tramitaron los permisos correspondientes para las respectivas marchas conmemorativas de ese día, ante las autoridades competentes. La diferencia estuvo en el comportamiento de los manifestantes, ya que por un lado los trabajadores y trabajadoras que se sienten interpretados por la oposición venezolana fueron protagonistas de disturbios y violencia al pretender traspasar los límites establecidos para el normal desenvolvimiento de la actividad y por ende desconocer los permisos que les había otorgado la autoridad competente; en su lugar, los trabajadores y trabajadoras que se sienten interpretados por la postura del Gobierno, celebraron el día respetando la ruta establecida para su recorrido, demostrando civismo y actitud pacífica.

1177. El Gobierno concluye declarando que cada uno de los requerimientos de los representantes del SNTP ha sido atendido por las instancias administrativas correspondientes, siguiendo los procedimientos legalmente establecidos en la normativa interna nacional y en los convenios internacionales dando respuesta oportuna y ajustada a derecho a las solicitudes de esta organización.

C. Conclusiones del Comité

1178. *El Comité observa que en la presente queja, la organización querellante alega: 1) la represión y disolución, utilizando gases lacrimógenos y disparando perdigones, por parte de cuerpos policiales de una manifestación sindical pacífica en Caracas conmemorativa del 1.º de mayo, resultando detenidos o lesionados varios de los participantes; 2) que, a la misma hora, hubo otra marcha financiada con dinero público que llegó hasta el Palacio de Gobierno donde el Presidente de la República justificó los actos vandálicos cometidos por fuerzas policiales contra la otra manifestación, lo que a juicio de la organización querellante configura actos de discriminación y de injerencia contrarios al Convenio núm. 98, y 3) injerencias legales del Consejo Nacional Electoral en las elecciones de la junta directiva del sindicato querellante.*

1179. *En lo que respecta a la alegada represión de la manifestación sindical pacífica conmemorativa del 1.º de mayo resultando detenidos o lesionados varios participantes, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) la manifestación en la que participó el sindicato querellante fue organizada por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y autorizada por las autoridades competentes, las cuales autorizaron un trayecto y coordinaron el cumplimiento de los trayectos autorizados, el resguardo de la seguridad de los manifestantes y el mantenimiento del orden público; 2) los participantes en la marcha intentaron, haciendo uso de la violencia, forzar la barrera de los cuerpos de seguridad y orden público, alentados por sus dirigentes, quienes los instigaban a traspasar los límites del trayecto establecido para llegar a la Asamblea Nacional como lo habían declarado originalmente; asimismo, los participantes lanzaron diversos objetos a los funcionarios de los cuerpos de seguridad y causaron destrozos y saqueos a las instalaciones de una especie de mercado popular donde debía terminar la marcha; 3) en cuanto a los supuestos lesionados, en la Fiscalía General de la República no cursa denuncia alguna que haya dado lugar a la apertura de un expediente o procedimiento; sólo se recibió una denuncia en la Defensoría del Pueblo relacionada con la supuesta represión por parte de los cuerpos policiales pero los denunciantes no han aportado información que permitiera identificar a las supuestas víctimas, y 4) en cuanto a las supuestas detenciones de trabajadores, la Defensoría del Pueblo no ha recibido denuncia alguna ni cursado investigaciones.*

1180. *El Comité desea recordar que el derecho de organizar reuniones públicas y desfiles para el 1.º de mayo es un aspecto importante de los derechos sindicales [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006,*

párrafo 136]. Por consiguiente, dicho derecho no debería ser restringido arbitrariamente por las autoridades. En este sentido, aunque lamenta los actos de violencia de los manifestantes invocados por el Gobierno al término del recorrido autorizado para la marcha, y las lesiones infligidas a manifestantes, el Comité debe subrayar también que el Gobierno reconoce que los organizadores de la marcha sindical deseaban llegar a la sede de la Asamblea Nacional y que invoca para justificar el trayecto autorizado por las autoridades — que excluía ese deseo — razones genéricas y vagas de resguardo de la seguridad de los manifestantes y el mantenimiento del orden público. Por otra parte, el Comité observa que el Gobierno no ha negado la alegada presencia masiva de fuerzas policiales durante la manifestación que sin duda en general no es lo más propicio para el ejercicio normal de un derecho humano como el de manifestación. Por último, el Comité observa que cuando el Gobierno responde a los alegatos de detenciones durante cierto tiempo y lesiones con motivo de la manifestación sindical, lo hace en términos de presentación o no de quejas ante ciertos órganos del Estado (Defensoría del Pueblo, Fiscalía) y si han sido suficientemente detalladas o no, sin haber transmitido informes de la policía ni informaciones de los archivos policiales de detenciones. El Comité lamenta en este sentido que la respuesta del Gobierno aluda a «supuestas» detenciones o a los «supuestos» lesionados cuando la organización querellante ha trasmitido ciertos elementos y detalles en apoyo de sus alegatos (según los recortes de prensa facilitados por el sindicato querellante, la policía detuvo cierto tiempo a dos manifestantes cuyos nombres se menciona, que luego fueron puestos en libertad).

1181. *En estas condiciones, el Comité señala a la atención del Gobierno que recurrir a las fuerzas de policía en las manifestaciones sindicales debería limitarse a los casos en que esté realmente amenazado el orden público y que las autoridades policiales deberían recibir instrucciones para evitar que en los casos en que no esté realmente 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 150 y 151]. El Comité pide al Gobierno que en el futuro asegure el pleno respeto de estos principios.*

1182. *En cuanto al alegado diferente trato dado por las autoridades a la marcha de sindicatos afectos al Gobierno, el Comité toma nota de que el Gobierno niega estos alegatos y los califica de calumnias. El Comité desea subrayar que la organización querellante no ha dado pruebas de que esa marcha haya sido financiada con dinero público. Asimismo, a juicio del Comité, el hecho de que dicha manifestación haya terminado en el Palacio de Gobierno con un discurso del Presidente de la República mientras que la manifestación de la CTV no fue autorizada a llegar a la Asamblea Legislativa, pretensión en sí misma legítima, plantea dudas sobre el tratamiento no discriminatorio de las autoridades respecto de la manifestación de la CTV. El Comité pide al Gobierno que en el futuro se esfuerce por encontrar un entendimiento con las organizaciones de trabajadores sobre el recorrido autorizado para las manifestaciones.*

1183. *En cuanto a los alegatos de injerencia del Consejo Nacional Electoral en las elecciones de la junta directiva del sindicato querellante, el Comité deplora observar que el Gobierno no haya respondido a estos alegatos. El Comité observa que, según los alegatos, las elecciones para la junta directiva de la organización querellante para 2009 han sido condicionadas por el Consejo Nacional Electoral a que se prevea: a) un modelo de elección que consagre una combinación de elecciones uninominales, para unos cargos, y representación proporcional de minorías, para otros; b) que se elimine el listado de los suplentes previsto en los estatutos sindicales, bajo la hipótesis de que no está establecido el modo de elegirlos; c) un número determinado de electores y mesas en los centros de votación, desechando todas las experiencias previas del sindicato, y d) el listado de los afiliados al sindicato, firmado por cada uno de éstos.*

1184. *La organización querellante añade que, en virtud del artículo 128 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, la no realización del proceso electoral (en términos prácticos, el no reconocimiento del proceso electoral por el Consejo Nacional Electoral) inhabilita a la junta directiva para intervenir en la negociación colectiva y en conflictos colectivos de trabajo. Asimismo, de los alegatos surge que, según las normas aplicables, «los trabajadores interesados» pueden presentar recursos ante el Consejo Nacional Electoral, sugiriendo así su posible bloqueo de las elecciones sindicales por un número muy reducido de trabajadores.*

1185. *El Comité desea recordar que, periódicamente, desde hace años, recibe quejas de organizaciones sindicales alegando la injerencia del Consejo Nacional Electoral en las elecciones de las juntas directivas de las organizaciones sindicales. El Comité ha recordado al Gobierno que el artículo 3 del Convenio núm. 87 consagra el derecho de los trabajadores de elegir libremente a sus dirigentes sin injerencia de las autoridades y que — más allá de una simple asistencia técnica voluntaria — la intervención del Consejo Nacional Electoral antes, durante o después de las elecciones, viola gravemente el Convenio núm. 87, en particular porque no es un órgano judicial.*

1186. *El Comité subraya además que la intervención de este órgano ha sido severamente criticada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo en repetidas ocasiones. En su último informe de 2010, por ejemplo, la Comisión de Expertos, después de tomar nota de que la Comisión de Aplicación de Normas estimó que la injerencia del Consejo Nacional Electoral en las elecciones de las organizaciones viola gravemente la libertad sindical, se pronunció en el siguiente sentido:*

> *La Comisión (de Expertos) observa que las mismas normas (objetadas también por el sindicato querellante) reglamentan minuciosamente las elecciones sindicales y otorgan un papel importante al CNE otorgándole nuevamente el conocimiento de los recursos que presenten los trabajadores o «el trabajador interesado». La Comisión concluye que las nuevas normas que rigen las elecciones sindicales no sólo violan el artículo 3 del Convenio (en virtud del cual la reglamentación de las mismas corresponde a los estatutos sindicales), sino que permite que el recurso de un trabajador paralice la proclamación de las elecciones, lo cual se presta a injerencias antisindicales de todo tipo.*
>
> *En estas circunstancias, la Comisión lamenta que, desde hace más de nueve años, el proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo siga sin ser adoptado por la Asamblea Legislativa a pesar de que dicho proyecto contaba con consenso tripartito. Teniendo en cuenta la importancia de las restricciones que subsisten en la legislación en materia de libertad sindical o libertad de asociación, la Comisión urge una vez más al Gobierno a que tome medidas para que se acelere la tramitación en la Asamblea Legislativa del proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo y para que el Consejo Nacional Electoral deje de inmiscuirse en las elecciones sindicales. La Comisión destaca la necesidad de reformar las normas adoptadas en 2009, en materia de elecciones sindicales, y recuerda que el Comité de Libertad Sindical ha constatado en repetidas ocasiones injerencias del CNE incompatibles con el Convenio.*

1187. *Por consiguiente, como ha hecho en similares ocasiones, el Comité debe urgir nuevamente al Gobierno a que excluya toda intervención del Consejo Nacional Electoral en las elecciones de la junta directiva del sindicato querellante y que modifique sustancialmente o derogue las normas relativas al Consejo Nacional Electoral en las elecciones sindicales. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para ello, que respete las elecciones del sindicato querellante y que se abstenga de invocar supuestas irregularidades o recursos para impedirle negociar colectivamente. El Comité pide también al Gobierno que tome medidas para modificar la legislación para evitar este tipo de injerencias.*

1188. *Por último, en cuanto a la pretensión del Consejo Nacional Electoral de obtener las listas de afiliados de las organizaciones sindicales que eligen junta directiva, el Comité señala a la atención del Gobierno — como ya lo había hecho en un caso anterior relativo a la República Bolivariana de Venezuela — que la confección de registros con los datos de los afiliados a los sindicatos no respeta los derechos de la personalidad y puede ser utilizado con el fin de confeccionar listas negras de trabajadores [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 177].*

Recomendaciones del Comité

1189. ***En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:***

a) estimando que el Gobierno no ha respetado adecuadamente el derecho de manifestación con motivo del 1.º de mayo y lamentando los actos de violencia que se produjeron, el Comité pide al Gobierno que en el futuro respete los principios mencionados en las conclusiones, así como que se esfuerce por encontrar un entendimiento con las organizaciones sindicales sobre el recorrido autorizado para las manifestaciones;

b) considerando que la intervención del Consejo Nacional Electoral, en las elecciones de la junta directiva del sindicato querellante, viola gravemente el Convenio núm. 87, el Comité debe urgir nuevamente al Gobierno a que excluya toda intervención de este órgano a las mencionadas elecciones; modifique sustancialmente o derogue las normas relativas al Consejo Nacional Electoral en las elecciones sindicales, respete las elecciones del sindicato querellante y se abstenga de invocar supuestas irregularidades o recursos para impedirle negociar colectivamente. El Comité pide al Gobierno que tome medidas para modificar la legislación para evitar este tipo de injerencias y que le mantenga informado al respecto, y

c) por último, en cuanto a la pretensión del Consejo Nacional Electoral de obtener las listas de afiliados de las organizaciones sindicales que eligen junta directiva, el Comité señala a la atención del Gobierno que la confección de registros con los datos de los afiliados a los sindicatos no respeta los derechos de la personalidad y puede ser utilizado con el fin de confeccionar listas negras de trabajadores.

CASO NÚM. 2736

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 el Sindicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia (SUONTRAJ) apoyada por la Internacional de Servicios Públicos (ISP)

Alegatos: despidos antisindicales, obstáculos a la libre elección de dirigentes sindicales, violaciones de la negociación colectiva, restricciones al derecho de reunión en el ámbito del sector judicial

1190. La queja figura en una comunicación del Sindicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia (SUONTRAJ) de noviembre de 2009. La Internacional de Servicios Públicos (ISP) apoyó esta queja por comunicación de fecha 24 de noviembre de 2009.

1191. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 1.º de mayo de 2010.

1192. La República Bolivariana de Venezuela ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos del querellante

1193. En su comunicación de noviembre de 2009, el Sindicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia (SUONTRAJ) declara que presenta formal queja en contra de la República Bolivariana de Venezuela, por actos de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del Tribunal Supremo de Justicia (la presidenta de su junta directiva) y por el director ejecutivo de la Magistratura.

1194. La organización querellante alega que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura (DEM) del Tribunal Supremo de Justicia implementa una política sistemática de tercerización laboral en contra de los trabajadores y trabajadoras, de violación a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, fundamentada en los perversos principios de flexibilización laboral y de neoliberalismo capitalista, hoy en día presentes en la administración de justicia de la República Bolivariana de Venezuela. En particular, la organización querellante alega la contratación de personal, en condiciones inferiores a las previstas en la convención colectiva vigente, lo que violenta lo preceptuado en los artículos 508 y 509 de la Ley Orgánica del Trabajo y en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela vigente en Venezuela. Asimismo, alega la suscripción de contratos de trabajo, que simulan o solapan la relación de trabajo bajo una figura administrativa en los que se les adjudican potestades administrativas exorbitantes al director ejecutivo de la Magistratura, como, por ejemplo, la de dejar sin efecto el contrato de trabajo de manera unilateral y sin derecho a reclamación alguna por parte del trabajador o trabajadora

afectado; o bajo la figura mercantil, como lo son los contratos por honorario profesionales, que no gozan de los beneficios y derechos contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo y la segunda convención colectiva de trabajo del Poder Judicial vigente.

1195. La organización querellante, añade la negativa constante de conceder a los sindicalistas los permisos sindicales remunerados previstos en la convención colectiva y leyes de la República. Asimismo, según el querellante, en el marco de la violación a la libertad sindical que ejecuta la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del Tribunal Supremo de Justicia fueron removidos y despedidos de sus cargos que ejercen en el Poder Judicial venezolano los directivos sindicales Sres. Kennedy José Bolívar Rosales, presidente de la seccional Caracas Este del SUONTRAJ, Alcides David Sánchez Burgos, presidente de la seccional Caracas Civiles del SUONTRAJ, María Esther Santamaría, secretaria de finanzas de la seccional Anzoátegui Norte del SUONTRAJ, Alberto Stevenson Freites Velásquez, presidente de la seccional Altos Mirandinos y Valles de Tuy y secretario de seguridad e higiene en el trabajo del comité directivo nacional del SUONTRAJ, Francisco Efrén Cermeño Zambrano, secretario de organización de la seccional Mérida y secretario de cultura y formación del comité directivo nacional del SUONTRAJ y Mario Artenio Naspe Rudas, presidente de la seccional Anzoátegui Norte y secretario de información y propaganda del comité directivo nacional del SUONTRAJ. Al Sr. Gilberto Ojeda, presidente de la seccional Carabobo del SUONTRAJ, un representante del empleador lo ha sometido a un juicio de carácter penal, en ocasión del cumplimiento de sus funciones sindicales y se le ha instaurado un procedimiento disciplinario en forma paralela al penal, con el objetivo de atentar en contra del fuero sindical que lo protege y de su estabilidad laboral. Asimismo, el Sr. Richard José Rodríguez Álvarez, secretario general de la junta directiva del SUNEP-JUDICATURA, fue removido y despedido de su cargo en la Dirección Ejecutiva de la Magistratura y al Sr. Juan Marcano, secretario general de la seccional Carabobo del SUNEP-JUDICATURA, se le sigue en la actualidad un procedimiento sancionatorio, que busca el despido de su cargo sin que se le respete el fuero sindical del que está investido.

1196. El Tribunal Supremo de Justicia, a través de su sala plena, dictó la resolución núm. 2009-0008 en fecha 18 de marzo de 2009, en la que resolvió la reestructuración integral de todo el Poder Judicial venezolano, que entre otros aspectos negativos para los trabajadores judiciales del país, establece la suspensión con o sin goce de sueldo aplicable a todo el personal administrativo que no apruebe una evaluación institucional, cuyos parámetros y criterios de ejecución se desconocen, y sin que se le garantice a los afectados el derecho a un debido proceso y a la defensa. Asimismo, se denuncia que la mencionada resolución es la que alegaba la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del Tribunal Supremo de Justicia para despedir a los nueve directivos sindicales antes mencionados. De igual forma se comunica que las organizaciones sindicales SUONTRAJ y SUNEP-JUDICATURA, en fecha 2 de abril de 2009, ejercieron un recurso de reconsideración en contra de la resolución núm. 2009-0008 en fecha 18 de marzo de 2009, en la que resolvió la reestructuración integral de todo el poder judicial venezolano, sin que hasta la presente fecha se haya producido una debida y oportuna respuesta de conformidad con lo contemplado en el artículo 51 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

1197. La organización querellante explica que la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativa de Caracas, oficina adscrita a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia de su presidente abogado Sr. Emilio Ramos González, emitió una sentencia judicial en fecha 13 de agosto de 2009, expediente núm. AP42-R-2006-000550, en la causa, precisamente llevada por la propia Dirección Ejecutiva de la Magistratura en contra de una providencia administrativa de reenganche y pago de salarios caídos a favor de varios trabajadores despedidos en 2001; dicha sentencia señala que en los procesos de reorganización administrativa o reestructuración de los entes públicos venezolanos, no deberá respetarse el fuero sindical o las inamovilidades laborales,

protegidas por los Convenios núms. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Ley Orgánica del Trabajo y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en los casos de directivos sindicales o trabajadores que ocupen cargos en la Administración Pública Nacional, incluyendo la Administración Pública de Justicia.

1198. La organización querellante alega también que el director general de recursos humanos de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura emitió la circular núm. 107.0709, de fecha 28 de julio de 2009, estableció que las organizaciones sindicales que hacen vida en el Poder Judicial y Dirección Ejecutiva de la Magistratura están obligadas a solicitar, de forma previa, autorización para efectuar asambleas de trabajadores ya sean de carácter ordinario o extraordinario, en cualquiera de las dependencias del Poder Judicial, tanto en el ámbito administrativo como jurisdiccional, prohibiendo que las asambleas se realicen durante la jornada de trabajo, y que para evitar obstrucciones fútiles o innecesarias en la administración de justicia. Asimismo, la Dirección Ejecutiva de la Magistratura ha judicializado o criminalizado, la realización de asambleas por parte de los trabajadores, en las sedes o centros de trabajo naturales, como lo son los palacios de justicia, a través de la sentencia judicial dictada por el Tribunal Segundo de Juicio Laboral de Puerto Ordaz, núm. FP11-O-2005-000031 de 4 de octubre de 2005, en la que se decretó la prohibición al SUONTRAJ de celebrar asambleas en las gradas, es decir, en la entrada principal de la sede del recinto del Palacio de Justicia en las horas comprendidas desde las 8.30 horas y las 15 horas. Asimismo, el juez coordinador del circuito judicial de los juzgados del municipio de Caracas, en fecha 14 de julio de 2009, monitoreó la realización de una asamblea de trabajadores realizada por la seccional Caracas Este del SUONTRAJ, dejando constancia en un acta levantada por ese despacho judicial, de los directivos sindicales y de los trabajadores y trabajadoras presentes en la misma, posiblemente con la finalidad de que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, tomara medidas en contra de la estabilidad laboral de los trabajadores y dirigentes sindicales que participaron en la asamblea convocada de conformidad con los estatutos internos del SUONTRAJ, la Ley Orgánica del Trabajo y de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

1199. Asimismo, SUONTRAJ solicitó mediante oficio núm. 00045-2009, de fecha 10 de marzo de 2009, al Consejo Nacional Electoral del Poder Electoral, autorización, para la convocatoria a elecciones internas, conforme lo dispone el numeral 6 del artículo 293 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de acuerdo a lo impuesto por la resolución núm. 041220-1710, resolución núm. 090528-0264 y la resolución núm. 090528-0265, todas emitidas por el Directorio del Consejo Nacional Electoral del Poder Electoral de la República Bolivariana de Venezuela. Hasta la presente fecha ese organismo público no ha dado a este sindicato una debida y oportuna respuesta conforme lo establecido en el artículo 51 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Esta particular situación, está siendo utilizada por la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, para desconocer la representación y legitimidad de esta organización sindical en los diferentes procesos y procedimientos que son activados a favor de los trabajadores afiliados a este sindicato.

1200. Con fecha 8 de junio de 2007, la coalición sindical del Poder Judicial venezolano, SUONTRAJ y SUNEP-JUDICATURA, presentaron por ante la Dirección de Inspectoría Nacional del Trabajo y Asuntos Colectivos del Sector Público del Ministerio del Poder Popular del Trabajo y la Seguridad Social el proyecto de la tercera convención colectiva de trabajo; pero no pudo ser discutido conciliatoriamente, debido a dilaciones indebidas por parte de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del Tribunal Supremo de Justicia y del Ministerio del Poder Popular para la Planificación y del Desarrollo, toda vez que esos entes públicos de manera ilegal e inconstitucional han demorado la elaboración y consignación por el Despacho Administrativo del Trabajo competente del Estudio Económico y Comparativos de Costos, conforme lo dispuesto en el artículo 157 y siguientes del

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, requisito legal indispensable, para que se lleve a efecto un proceso de negociación colectiva en el sector público de la República Bolivariana de Venezuela. Así, los trabajadores amparados por la señalada convención colectiva, llevan más de dos años sin que pueda discutirse ni aprobarse el proyecto de la tercera convención colectiva.

1201. Las prácticas antisindicales y violación al derecho a la libertad sindical en contra del SUONTRAJ, se iniciaron, luego que le fuera notificado a las autoridades de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del Tribunal Supremo de Justicia que esta organización sindical de trabajadores interpuso una denuncia por ante el Consejo Moral Republicano del Poder Ciudadano, debido a presuntas irregularidades administrativas efectuadas por la Dirección General de Administración y Finanzas, Dirección de Infraestructura, Dirección de Compras y Contrataciones, Dirección de Finanzas y Contabilidad, adscritas a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura y que fueron encontradas por la Unidad de Auditoría Interna del Tribunal Supremo de Justicia. Denuncia que fue valorada y considerada por los miembros del Consejo Moral Republicano en sesión ordinaria núm. IV de fecha 23 de abril de 2009, acordando remitir a la Dirección de Salvaguarda del Patrimonio Público de la Fiscalía General de la República, la denuncia por corrupción administrativa presentada por el SUONTRAJ en fecha 16 de enero de 2009.

1202. Por último, la organización querellante se refiere a violaciones de los derechos laborales de trabajadores que no están relacionados con el ejercicio de los derechos sindicales.

B. Respuesta del Gobierno

1203. En su comunicación de 1.º de marzo de 2010, el Gobierno declara en relación a la presunta contratación de personal en condiciones inferiores a las previstas en la convención colectiva, que aunque la organización sindical SUONTRAJ no especificó en su escrito de queja cuáles son a criterio, las desmejoras sufridas por los empleados al servido de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura y el Poder Judicial, debe destacarse que en la segunda convención colectiva de empleados 2005-2007, la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, no desmejoró las condiciones de sus empleados, por el contrario, considera el trabajo como un hecho social que goza de la protección del Estado mediante el cual se busca lograr el equilibrio no sólo en las condiciones económicas, sino también tutelar la salud, la vivienda, la educación; derechos estos, establecidos en la Carta Magna.

1204. En ese sentido, el empleador estando obligado por segunda convención colectiva de empleados 2005-2007 y sin limitarse a lo contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo, ha concedido a los trabajadores y trabajadoras contratados los beneficios sociales y de seguridad tales como seguros colectivos para amparar a los contratados y sus familiares, según el caso: cirugía, hospitalización y maternidad, vida y accidentes personales, servicios ambulatorios; ayudas económicas, becas, ayudas para libros y útiles escolares, ayudas para educación de hijos excepcionales; contribuciones para cubrir contingencias de matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento del empleado o sus familiares, así como el pago de horas extraordinarias, días feriados y descansos laborados; descansos, permisos y licencias; bono vacacional, aguinaldos, prima de transporte, ticket alimentación, fiesta infantil de fin de año, plan vacacional para sus hijos, ticket juguete, carné, jornada y horario de trabajo, igual que los funcionarios fijos, servicio médico, así como también política habitacional, créditos complementarios y caja de ahorros, entre otros beneficios.

1205. En ese sentido, el Gobierno estima con la convención colectiva de mención no violenta derechos establecidos en la Constitución ni en la Ley Orgánica del Trabajo. Sin perjuicio de ello, el Comité de Libertad Sindical debería solicitar a los querellantes informaciones más precisas al respecto, que demuestre que articulado o cláusula según sus opiniones, vulneran derecho o beneficios adquiridos.

1206. Sobre la presunta «suscripción de contratos de trabajo que simulan o solapan la relación de trabajo bajo una figura administrativa, en los que se les adjudican potestades administrativas exorbitantes al director ejecutivo de la Magistratura», el Gobierno refuta categóricamente tal señalamiento, siendo que la Ley Orgánica del Trabajo establece en su artículo 65 que la sola presunción es suficiente para que exista la relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. La organización sindical no indica los fundamentos de derecho en los que basa su queja referida a un supuesto solapamiento de la relación de trabajo por parte de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura; siendo que en ningún caso la Administración Pública ha simulado de manera alguna un contrato de trabajo bajo la precitada modalidad.

1207. En cuanto a las llamadas cláusulas exorbitantes a que hace referencia la organización sindical aludida, la definición de cláusulas exorbitantes la informa el jurista patrio, Sr. Eloy Lares Martínez en la forma siguiente:

> La noción «Cláusula exorbitante» corresponde frecuentemente — según expone André de Laubadére — a la prerrogativa exorbitante. La cláusula exorbitante no es necesariamente — según el nombrado autor — una cláusula que sería ilícita en los contratos entre particulares, sino una cláusula simplemente inhabitual en estos contratos que confieren prerrogativas especiales a la administración frente a los contratistas o a los contratistas frente a terceros.

1208. Se trata de disposiciones contractuales e impuestas por el ente administrativo contratante, con el fin de anteponer el interés público al interés privado del contratante y, en consecuencia, ajenas a los contratos de derecho privado o en ausencia de cláusulas exorbitantes. Adicionalmente, esta prerrogativas deviene de la relación inmediata del contrato con las necesidades públicas o si se prefiere, con los servicios públicos cuya responsabilidad de gestión tiene atribuida la administración.

1209. Cabe señalar que la contratación por honorarios profesionales no es la regla general sino que viene a ser la excepción y no representa un número relevante dentro de la población laboral activa del Poder Judicial. Sin embargo, en los pocos casos de contrataciones de personal por honorarios profesionales, éstas se fundamentan en la especificidad de la actividad que se realizará, tal es el caso de los asesores externos, quienes por la naturaleza de sus funciones no cumplen con las características propias de un empleado fijo o contratado, vale decir, horario de trabajo, entre otros.

1210. Asimismo, establece el artículo 9 de la Ley Orgánica del Trabajo que los honorarios correspondientes a la actividad de dichos profesionales se considerarán satisfechos por el pago de la remuneración y demás beneficios derivados de la relación de trabajo salvo convenio expreso en contrario. Este tipo de contrato no es ilegal, sino que está dirigido a ciudadanos y ciudadanas que desarrollan una labor que requiere de especialidad, por lo tanto se puede hacer uso del mismo. En ese sentido, es importante destacar que aquellas relaciones de trabajo que se, caracterizan por el servicio profesional para una actividad específica, entendiéndose ésta como honorarios profesionales se rigen por la legislación laboral.

1211. En los casos de terminación unilateral de la relación de trabajo, es imperativo destacar que tal derecho no es exclusivo de la administración pública, por el contrario es propio de la relación de trabajo, aún en los casos de contrataciones entre los particulares; tal como lo establece la legislación laboral vigente en el artículo 101 el cual indica que cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación laboral, sin previo aviso.

1212. En cuanto a los alegatos relativos a las asambleas sindicales, el Gobierno declara que dentro de las facultades administrativas y operacionales que tiene la Dirección Ejecutiva de la Magistratura y sus distintas direcciones administrativas regionales y en aras de garantizar el derecho de los ciudadanos y ciudadanas venezolanos de acceso a la justicia, contemplado en el artículo 26 de la Constitución de la República Bolivariana de

Venezuela, mediante circular núm. 107.0709 de fecha 28 de julio de 2009, impartió la instrucción de autorizar las asambleas sindicales sólo en horas no laborables es decir, fuera del horario de trabajo establecido para cada una de las dependencias del Poder Judicial.

1213. El Convenio núm. 98 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, que ha servido de base al texto constitucional, a la misma Ley Orgánica del Trabajo y el cual permite que exista en nuestro país una normativa garantizadora de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva, en su artículo 6 dispone: «… El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la Administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno en menoscabo de sus derechos o de su estatuto…».

1214. La Dirección Ejecutiva de la Magistratura ha tomado esta decisión teniendo en cuenta un área tan sensible como son las funciones que ellos desarrollan, relacionada con el derecho de garantizar el acceso a la justicia del pueblo venezolano. De tal manera que para los funcionarios y funcionarias de justicia la prioridad es dar acceso a los justiciables, y en tal sentido bien pueden realizar sus asambleas en horas no laborales.

1215. En este sentido la Constitución manifiesta:

> …
>
> Artículo 26. Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos; a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente.
>
> El Estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles.
>
> Artículo 257. El proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Las leyes procesales establecerán las simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público. No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales...

1216. En tal virtud, se concluye que el derecho al acceso a la justicia es un derecho humano fundamental y que la sola consagración como tal no basta por sí misma para su material ejercicio, por tal falencia, el Estado garantizará este derecho a través de los órganos de administración de justicia. Así las cosas, la Dirección Ejecutiva de la Magistratura como institución llamada a garantizar el ejercicio de tales derechos, asegura que el acceso a la justicia se materialice en los términos constitucionales mencionados, porque de otra manera, simplemente se trataría de una declaración fundamental sin cuerpo ni viabilidad.

1217. El Gobierno señala que en el caso específico no se trata de una prohibición de hacer asambleas de trabajadores, sino que el acceso a la justicia de todas las personas de la República Bolivariana de Venezuela, es prioritario y esencial.

1218. Tal restricción en el horario para llevar a cabo las asambleas de trabajadores, obedece a que en la mayoría de las sedes administrativas funcionan también los circuitos judiciales y demás tribunales de la República y en sujeción a que el Poder Judicial debe ser el garante del derecho que tiene toda persona de acceder a la administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso a los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente, tal derecho debe anteponerse ante cualquier situación que lo menoscabe, por ser la consecución de la justicia a través de la garantía del ejercicio de la acción procesal, de orden público.

1219. El Gobierno indica que las organizaciones sindicales como coadministradores de la segunda convención colectiva de empleados, deben actuar por lo general como coalición

sindical; sin embargo, cuando éstas celebran asambleas en las distintas sedes, lo hacen de manera separada, lo cual triplica el número de asambleas retardando así la actividad administrativa y judicial, por cuanto los trabajadores y trabajadoras son sustraídos de su ámbito de horario de labores, causando por tanto dilaciones y retrasos en el cumplimiento y prosecución de sus actividades, acarreando en consecuencia perjuicio al justiciable, en contravención a los postulados constitucionales, razón por la cual, solicitamos sean desestimados estos conceptos expuestos en este punto.

1220. El Gobierno destaca que sin perjuicio de ello, los denunciados en ningún momento han impedido la realización de asambleas o reuniones fuera del horario laboral, inclusive han facilitado las instalaciones públicas para tal fin.

1221. En cuanto a los alegatos relativos a sanciones, el Gobierno señala que el ordenamiento jurídico, otorga la potestad disciplinaria a los órganos de la administración pública a los fines de iniciar procedimientos disciplinarios con sanciones que van desde la amonestación hasta la destitución del cargo respectivo al empleado incumpla sus funciones, infiera maltratos o sufrimientos físicos o mentales a cualquier persona o que instigue o tolere este tipo de tratos.

1222. Dentro del ámbito jurídico atribuido a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura y en el marco de la aplicación obligatoria e irrenunciable de la potestad disciplinaria, todos y cada uno de los procedimientos disciplinarios sancionatorios, calificaciones de despido llevados a cabo ante las Inspectorías del Trabajo correspondientes.

1223. Las rescisiones de contratos de trabajo, por parte de las distintas oficinas y del Poder Judicial han cumplido con los requisitos constitucionales y legales del debido proceso y derecho a la defensa, contemplados en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como los procedimientos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo y los reglamentos, disciplinarios de los funcionarios del consejo de la judicatura y funcionarios del Poder Judicial.

1224. En ese sentido, el Gobierno informa que, la totalidad de procedimientos interpuestos por los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial, han sido atendidos por las diversas inspectorías a nivel regional y nacional del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Dichas causas versan en procedimientos de reclamos, reenganches y pago de salarios caídos, calificaciones de falta, reincorporaciones de trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial.

1225. Varias de las denuncias interpuestas han sido resueltos y declarados con lugar a favor del trabajador o trabajadora; y otros se encuentran en procedimiento, bien sea en etapa de citación, notificación o decisión por parte de la Inspectoría del Trabajo correspondiente. Comprobándose con ello que el Gobierno venezolano respeta los derechos humanos laborales, las garantías procedimentales, el derecho a la defensa y al debido proceso.

1226. En cuanto a la supuesta «… negativa constante de conceder a los trabajadores y trabajadoras los permisos remunerados y previstos en la convención colectiva y leyes de la República…», la segunda convención ·colectiva de empleados de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura y Poder Judicial 2005-2007 establece las condiciones y lineamientos para el otorgamiento de los permisos remunerados a los trabajadores y trabajadoras, los cuales son cumplidos a cabalidad por este órgano administrativo y sus dependencias a nivel nacional, en los casos que los mismos cumplan con los requisitos establecidos en la referida convención, entre los que podemos destacar: estudios: hasta cinco horas semanales, distribuidas de acuerdo al horario de clases cuando parte de éste coincida con la jornada laboral; exámenes: hasta por diez horas durante el período de exámenes parciales, finales y de reparación; cursos de mejoramiento; pasantías: por el número de días y horas

que establezca el organismo o ente en que vayan a realizarse; documentación: hasta seis días anuales, para la obtención de cédula de identidad, pasaporte, licencia de conducir, tramitación partida de nacimiento, inscripciones estudiantiles del empleado y de sus hijos menores de edad; fallecimiento de familiares del empleado: cinco días continuos, si el fallecimiento ocurriere dentro de la misma entidad federal en que labore el empleado y siete días continuos, cuando el fallecimiento ocurriere en una entidad federal distinta; matrimonio: cinco días hábiles continuos, contados a partir de la celebración de la boda; nacimiento de hijos, conforme a la ley; lactancia; eventos deportivos el tiempo necesario.

1227. Asimismo, en los casos de permisos que no se encuentren establecidos en la convención colectiva; se observan todos los extremos legales establecidos en las leyes vigentes, como lo son la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento, el estatuto del personal judicial.

1228. De modo similar, se ha concedido de manera reiterada e ininterrumpida los permisos de carácter sindical hasta por 150 horas conforme a lo establecido en la segunda convención colectiva de empleados, así como también se han otorgado permisos remunerados de potestativa concesión, inclusive a trabajadores que no forman parte de la directiva sindical, para realizar otras actividades especiales, de carácter cultural, deportiva, viajes, entre otras, todo ello en aras del respeto a la libertad sindical.

1229. La Dirección Ejecutiva de la Magistratura en lo concerniente a los permisos otorgados tanto a los empleados(as), como a los miembros de las juntas directivas de las organizaciones sindicales, verifica que los motivos sean justificados y por tiempo determinado, tal y como lo establece la segunda convención colectiva de empleados 2005-2007; siendo que si se comprobare que el empleado(a) solicitante del permiso para la obtención del mismo adujera motivos falsos o fútiles con ocasión a la obtención del mismo, o que presentare documentos o comprobantes falsos, alterados e inclusive que haya utilizado el lapso concedido para una finalidad distinta de aquella para la cual fue otorgada, se considerará nulo en forma absoluta el referido permiso y se le aplicará en consecuencia los correctivos o sanciones según lo previsto en la ley.

1230. En ese orden de ideas, si la causa que motivó el otorgamiento de la licencia o permiso cesare antes del tiempo concedido para la consecución del objetivo, el empleado deberá reintegrarse a sus labores.

1231. Por último, el Gobierno declara que de ser el caso, el Comité debería solicitar al denunciante información más precisa al respecto, a fin de que esta representación del Gobierno pueda contestar sobre los casos particulares.

1232. En cuanto al alegato según el cual «… El director general de recursos humanos de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, emitió la circular núm. 107.0709, de fecha 28 de julio de 2009, estableció a las organizaciones sindicales que hacen vida en el Poder Judicial y Dirección Ejecutiva de la Magistratura están obligadas a solicitar ante esa dirección general de recursos humanos, de forma previa, autorización para efectuar asambleas de trabajadores ya sean de carácter ordinario o extraordinario, en cualquiera de las dependencias del Poder Judicial, tanto en el ámbito administrativo como jurisdiccional, prohibiendo que las asambleas se realicen durante la jornada de trabajo, y que para evitar obstrucciones fútiles o innecesarias en la administración de justicia. Según los alegatos la Dirección Ejecutiva de la Magistratura ha judicializado o criminalizado, la realización de asambleas por parte de los trabajadores, en las sedes o centros de trabajo naturales, como lo son los palacios de justicia, a través de la sentencia judicial dictada por el Tribunal Segundo de Juicio Laboral núm. FP11-O-2005-000031, de 4 de octubre de 2005, en la que se decretó la prohibición al SUONTRAJ de celebrar asambleas en las gradas, es decir, en la entrada principal de la sede del recinto del Palacio de Justicia en las horas comprendidas

desde las 8.30 horas y las 15 horas de los días lunes, martes, miércoles, jueves y viernes; y cualquier violación a lo anterior será considerado como desobediencia a la autoridad…».

1233. Tal como se expuso, es deber de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, garantizar el derecho que toda persona tiene al libre acceso a los órganos de administración de justicia, todo ello dentro del marco de sus atribuciones como órgano administrativo del Poder Judicial. En lo atinente a la afirmación esgrimida por la organización en este sentido, es importante reiterar que sólo fue regulada la realización de asambleas por parte de las organizaciones sindicales dentro del horario de trabajo, a los fines de evitar obstrucciones en la administración de justicia, sin embargo, las mismas pueden efectuarse en horarios no laborables y en las sedes del Poder Judicial, tal como establece la circular núm. 0789, de 2 de octubre de 2009, emanada de la dirección general de recursos humanos de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura. Ello, en el marco del respeto al interés supremo del acceso a la justicia, toda vez que el sistema de justicia es un servicio esencial para la población, para el justiciable, quien se ve afectado en sus intereses legítimos y es por ello que debe considerarse nociva la paralización constante de esta actividad.

1234. La queja pretende satanizar las normas vigentes del ordenamiento venezolano, como es la circular núm. 107.0709, de 28 de julio de 2009, que emitió el director general de recursos humanos de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, que estableció a las organizaciones sindicales que hacen vida en el Poder Judicial y Dirección Ejecutiva de la Magistratura solicitar ante, esa dirección general de recursos humanos, de forma previa, la autorización para efectuar asambleas de trabajadores, ya sean de carácter ordinario o extraordinario, en cualquiera de las dependencias del Poder Judicial, tanto en el ámbito administrativo como jurisdiccional, prohibiendo que las asambleas se realicen durante la jornada de trabajo, y que para evitar obstrucciones fútiles o innecesarias en la administración de justicia.

1235. EL Convenio núm. 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, *Gaceta Oficial* núm. 28709, extraordinaria de 28 de agosto de 1968, regula en su artículo 1 lo siguiente:

> … 2) Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
>
> a. Sujetan el empleo de un trabajadora a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.
>
> b. Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo…

1236. De la lectura del artículo se desprende que debe solicitarse autorización al empleador para realizar asamblea de trabajo, dentro del horario laboral. Tomando como luz lo allí establecido, se dictó la circular emitida por el director general de recursos humanos. Una vez más, debe reiterarse que no se trata de una prohibición de hacer asambleas de trabajo sino de resguardar el acceso a la justicia de todas las personas.

1237. Según la queja, «… el juez coordinador del circuito judicial de los juzgados de Municipio de Caracas abogado Sr. Richard Rodríguez Blaise, en fecha 14 de julio de 2009, monitoreó la realización de una asamblea de trabajadores realizada por la seccional Caracas Este del SUONTRAJ, dejando constancia en un acta levantada por ese despacho judicial, de los directivos sindicales y de los trabajadores y trabajadoras presentes en la misma, posiblemente con la finalidad de que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura tomara medidas en contra de la estabilidad laboral de los trabajadores y dirigentes sindicales que participaron en la asamblea convocada de conformidad con los estatutos internos del SUONTRAJ, la Ley Orgánica del Trabajo y de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela…».

1238. A este respecto, según lo establecido en la segunda convención colectiva de empleados 2005-2007 en su cláusula 45, las actividades sindicales de las organizaciones que hacen vida en la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, tales como las asambleas de trabajadores y trabajadoras son de carácter público, como se desprende de la lectura de las publicaciones y convocatorias en su cartelera sindical.

1239. Sin perjuicio de ello, el abogado Sr. Richard Rodríguez Blaise no participó en dicha asamblea, constituyendo esto una denuncia vaga e imprecisa.

1240. Según la queja, la «… organización sindical (SUONTRAJ) solicitó mediante oficio núm. 00045-2009, de fecha 10 de marzo *(sic)* de 2009, al Consejo Nacional Electoral del Poder Electoral, autorización para la convocatoria a elecciones internas, conforme lo dispone el numeral 6 del artículo 293 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de acuerdo a lo impuesto por la resolución núm. 041220-1710, resolución núm. 090526-0264 y la resolución núm. 090528-0265, todas emitidas por el Directorio del Consejo Nacional Electoral del Poder Electoral de la República Bolivariana de Venezuela; sin que hasta la presente fecha ese organismo público haya dado a este sindicato una debida y oportuna respuesta conforme lo establecido en el artículo 51 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Esta particular situación está siendo utilizada por la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, para desconocer la representación y legitimidad de esta organización sindical en los diferentes procesos y procedimientos que son activados a favor de los trabajadores afiliados a este sindicato...».

1241. A este respecto, el Gobierno destaca que la junta directiva de la mencionada organización sindical, sólo podrá ejercer funciones limitadas al ejercicio de aquellos actos de contenido patrimonial que no excedan la simple administración, por cuanto el período para el cual fue electa se encuentra vencido, por tanto, los miembros de la actual junta directiva llevarán a cabo actos de simple administración y funcionamiento que tiendan a garantizar la protección de los derechos de sus afiliados, y en consecuencia, no podrán representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje ni promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo.

1242. El Gobierno añade que la junta directiva de la mencionada organización sindical se encuentran al margen del ámbito legal establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, visto que no han cumplido con las exigencias electorales contempladas para la actualización de sus directivos, por lo que carecen de legitimidad para discutir cualquier tipo de acto de los denominados de acción sindical, vale decir, negociaciones o conflictos colectivos del trabajo, procedimientos de conciliación y arbitraje, así como tampoco la promoción, negociación, celebración, revisión o modificación del tercer proyecto de convención colectiva de empleados, por estar en contravención con lo establecido en sus estatutos internos, Ley Orgánica del Trabajo y demás leyes de la República, por encontrarse en mora electoral, lo cual la limita a ejercer sólo actos inherentes a su patrimonio, de simple administración hasta su relegitimación.

1243. Sin embargo, la Dirección Ejecutiva de la Magistratura en un esfuerzo conciliador y en aras de garantizar los derechos a la libertad sindical y negociación colectiva, ha sostenido reuniones y mesas de trabajo con la coalición sindical ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, para discutir cláusulas del próximo proyecto de convención colectiva de trabajo.

1244. Asimismo se informa que el comité directivo nacional de la organización sindical SUONTRAJ solicitó ante el Consejo Nacional Electoral la autorización a elecciones de todas las autoridades de dicha organización sindical, cuyo período para el cual fueron

electas venció en febrero de 2009. La Dirección General de Asuntos Sindicales y Gremiales del Consejo Nacional Electoral, percató que los recaudos consignados por los interesados eran insuficientes a la luz de la normativa interna al respecto, por lo que convocó al comité directivo de la organización sindical a una reunión a los fines de informar y orientar sobre su solicitud; no obstante los miembros del comité no asistieron ni respondieron al llamado de la administración electoral, ni se han manifestado nuevamente en relación a su nuevo proceso eleccionario.

1245. Según la queja, «… las prácticas antisindicales y violación al derecho a la libertad sindical en contra del SUONTRAJ, se iniciaron luego que le fuera notificado a las autoridades de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela que esta organización sindical de Trabajadores, interpuso una denuncia por ante el Consejo Moral Republicano del Poder Ciudadano de la República Bolivariana de Venezuela, debido a presuntas irregularidades administrativas efectuadas por la Dirección General de Administración y Finanzas, Dirección de Infraestructura, Dirección de Compras y Contrataciones, Dirección de Finanzas y Contabilidad, adscritas a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura y que fueron encontradas por la Unidad de Auditoría Interna del Tribunal Supremo de Justicia. Denuncia que fue valorada y considerada por los miembros del Consejo Moral Republicano en sesión ordinaria núm. IV, de 23 de abril de 2009, acordó remitir a la Dirección de Salvaguarda del Patrimonio Público de la Fiscalía General de la República, la denuncia presentada por el SUONTRAJ en fecha 15 de enero de 2009, de conformidad con el numeral 15 del artículo 10 de la Ley Orgánica del Poder Ciudadano, dicha denuncia por presuntos hechos de corrupción administrativa es investigada por el Fiscal Quincuagésimo del Ministerio Público a nivel nacional con competencia plena, abogado Sr. William Guerrero…».

1246. Al respecto, el Gobierno aclara que la Dirección Ejecutiva de la Magistratura en ningún caso ha puesto en marcha prácticas antisindicales, por el contrario, este organismo ha sido respetuoso de la libertad sindical, teniendo en cuenta que la misma obedece al derecho a la conformación de las organizaciones sindicales así como a la libertad de afiliarse a las mismas sin más condición que la de observar los estatutos que la rigen, entre otras actividades las cuales han desempeñado plenamente en el uso de sus facultades, toda vez que en nada se relaciona el ejercido de esa función con las medidas adoptadas por el organismo como garante de la dirección, gobierno y administración del Poder Judicial. Estas medidas son aplicadas por mandato constitucional y no como una violación al derecho a la libertad sindical en contra del SUONTRAJ por la denuncia que interpusiera ante el Consejo Moral Republicano del Poder Ciudadano de la República Bolivariana de Venezuela, en cuyo órgano se ejercerán todas las acciones que le confiere la ley, acatando las decisiones que de allí emanen.

1247. Sobre el proceso de reestructuración del Poder Judicial y la presunta remoción y despido de algunos dirigentes, el Gobierno señala que en fecha 18 de marzo de 2009, el Tribunal Supremo de Justicia en Sala Plena y con fundamento en el artículo 267 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela ordenó la reestructuración integral del Poder Judicial en el lapso de un año, designando a la Comisión Judicial y a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, ambos del Tribunal Supremo de Justicia, como los órganos competentes para la ejecución de la prenombrada resolución. La presente medida se tomó con la finalidad de incrementar los \niveles de eficiencia dentro de la Administración Pública de Justicia, con el propósito de combatir los flagelos de la corrupción y la impunidad y prestar así un mejor servicio público de justicia.

1248. Ahora bien, es el caso que el proceso de reestructuración no puede entenderse como la aplicación de una sanción disciplinaria como es la destitución, suspensión o amonestación, sino que la misma se trata de una medida administrativa, organizativa establecida en el ordenamiento jurídico venezolano.

1249. Es importante destacar que diversos trabajadores y trabajadoras interpusieron ante la instancia administrativa correspondiente, en este caso, ante las distintas inspectorías del trabajo del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social las solicitudes de reenganche y pago de salarios caídos.

1250. Al día de la fecha, las denuncias interpuestas por los trabajadores trabajadoras del Poder Judicial han sido atendidas par el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, algunas de las cuales ya tienen decisión de reenganche y pago de salarios caídos; y otras se encuentran en proceso de notificación, citación y decisión.

C. Conclusiones del Comité

1251. *El Comité observa que en su queja la organización querellante alega que: 1) la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del Tribunal Supremo de Justicia implementa sistemáticamente la tercerización laboral fundamentada en principios de neoliberalismo capitalista contratando a personal en condiciones inferiores a las previstas en la convención colectiva y la legislación o utilizando contratos mercantiles por honorarios profesionales que encubren una relación de trabajo pero sin los derechos de la Ley Orgánica de Trabajo y la convención colectiva; 2) la negativa de conceder los permisos remunerados previstos en la convención colectiva a los dirigentes sindicales; 3) el despido o apertura de expediente disciplinario contra nueve dirigentes sindicales en violación del fuero sindical; 4) la emisión de una circular de fecha 28 de julio de 2009 que exige una autorización previa para efectuar asambleas de trabajadores y prohibiendo que se celebren en las horas de trabajo; asimismo una sentencia de la Corte Suprema de Justicia ha prohibido la celebración de asambleas en la entidad principal del Palacio de Justicia entre las 8.30 horas y las 15 horas; 5) el monitoreo de una asamblea sindical celebrada el 14 de junio de 2009 por el juez coordinador del circuito judicial de los juzgados de los municipios de Caracas y la elaboración de un acta por este funcionario con el nombre de los participantes; 6) una decisión del Tribunal Supremo de Justicia de que en los procesos de reestructuración no debe respetarse la estabilidad laboral de los dirigentes sindicales y por resolución de 18 de marzo de 2009 fueron despedidos en violación del fuero sindical los nueve dirigentes mencionados; dicha decisión de reestructuración ordena una evaluación de todos los trabajadores; 7) trabas del Consejo Nacional Electoral para las elecciones sindicales del SUONTRAJ y negativa desde más de dos años de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del Tribunal Supremo de Justicia de negociar colectivamente.*

1252. *Según la organización querellante las prácticas antisindicales se iniciaron tras una denuncia contra la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del Tribunal Supremo de Justicia por corrupción administrativa. El Comité toma nota de que el Gobierno declara de manera general que en ningún momento la Dirección Ejecutiva de la Magistratura ha puesto en marcha prácticas antisindicales y que se acatará toda decisión que emane del procedimiento iniciado tras esa denuncia por corrupción.*

1253. *En lo que respecta al alegado incumplimiento de las disposiciones del convenio colectivo a través del recurso a la tercerización, a la contratación mercantil por honorarios profesionales y las relaciones laborales encubiertas, el Comité toma nota de que el Gobierno niega los alegatos y señala que la contratación por honorarios profesionales es la excepción y no representa un número relevante entre los trabajadores del Poder Judicial y se fundamentan en la especificidad de la actividad, por ejemplo, los asesores externos cuyas funciones no tienen las de un empleado fijo (horario, etc.). El Comité observa que el Gobierno pide al Comité que solicite mayores informaciones al querellante sobre estos alegatos. El Comité invita a la organización querellante a que lo haga.*

1254. *En cuanto a la circular de 28 de julio de 2009 que según los alegatos restringe los derechos sindicales sometiendo las asambleas de trabajadores a autorización previa y estableciendo que tengan lugar fuera de las horas de trabajo y en cuanto al monitoreo de una de las asambleas por parte del juez coordinador del circuito judicial elaborándose un acta con el nombre de los participantes, el Comité toma nota de que el Gobierno recuerda que el Convenio núm. 98 no trata de los funcionarios públicos en la administración del Estado (artículo 6 del Convenio núm. 98), que el artículo 1 del Convenio núm. 98 se refiere expresamente a las actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o con el consentimiento del empleador en las horas de trabajo, que el derecho a acceder a la justicia del pueblo venezolano está presente en la Constitución, que la justicia es un servicio esencial y que las diferentes organizaciones sindicales organizaban además asambleas de manera separada causando retrasos en las actividades de los trabajadores. El Comité toma nota de que el Gobierno declara que fuera de las horas de trabajo se facilitan instalaciones públicas para las asambleas o instalaciones públicas y que no se han impedido asambleas fuera de las horas de trabajo. Asimismo, el Comité toma nota de que el Gobierno niega que el juez coordinador del circuito sindical de los juzgados del municipio de Caracas monitoreara la asamblea de 14 de julio de 2009 de la organización querellante, así como que declara que el juez coordinador no participó en dicha asamblea. El Comité pide al Gobierno que explique por qué se elaboró el acta núm. 138, de 14 de julio de 2009, con los nombres de los asistentes a la asamblea.*

1255. *En cuanto a la alegada negativa constante de conceder a sindicalistas permisos sindicales remunerados previstos en la legislación y en la convención colectiva, el Comité toma nota de que el Gobierno declara de acuerdo con las normas aplicables, se han concedido permisos sindicales hasta por 150 horas en el marco de la convención colectiva y otras licencias de potestativa concesión así como que lo que ha hecho la Dirección Ejecutiva de la Magistratura ha consistido en verificar que los motivos sean justificados y por tiempo determinado como establece la convención colectiva. El Comité toma nota de que el Gobierno precisa que las normas aplicables no cubren motivos falsos o fútiles o la presentación de documentos falsos o alterados. El Comité toma nota de que el Gobierno sugiere que la organización querellante dé información sobre casos particulares concretos. El Comité constata en efecto que la queja de la organización querellante no se refiere a casos concretos. El Comité invita a la organización querellante a que si lo desea envíe informaciones complementarias.*

1256. *En cuanto a los alegatos relativos a restricciones a las elecciones sindicales de SUONTRAJ vinculadas a la intervención del Consejo Nacional Electoral, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales el Consejo Nacional Electoral constató que los recaudos consignados por los interesados eran insuficientes cuando el SUONTRAJ solicitó autorización para elecciones (el período de la junta directiva venció en 2009) y que de acuerdo con la legislación en tales condiciones los miembros de la junta directiva no pueden representar a sus miembros en la negociación colectiva.*

1257. *El Comité desea recordar que, periódicamente, desde hace años, recibe quejas de organizaciones sindicales alegando la injerencia del Consejo Nacional Electoral en las elecciones de las juntas directivas de las organizaciones sindicales. El Comité ha recordado al Gobierno que el artículo 3 del Convenio núm. 87 consagra el derecho de los trabajadores de elegir libremente a sus dirigentes sin injerencia de las autoridades y que — más allá de una simple asistencia técnica voluntaria — la intervención del Consejo Nacional Electoral antes, durante o después de las elecciones, infringe el Convenio núm. 87, en particular porque no es un órgano judicial.*

1258. *El Comité subraya además que la intervención de este órgano ha sido severamente criticada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo en*

repetidas ocasiones. En su informe de 2010, por ejemplo, la Comisión de Expertos, después de tomar nota de que la Comisión de Aplicación de Normas estimó que la injerencia del Consejo Nacional Electoral en las elecciones de las organizaciones viola gravemente la libertad sindical, se pronunció en el siguiente sentido:

> *La Comisión de Expertos recuerda que había planteado las siguientes cuestiones: … la necesidad de que el Consejo Nacional Electoral (CNE), que no es un órgano judicial, deje de inmiscuirse en las elecciones sindicales y de estar facultado para anularlas y la necesidad de que se modifique o derogue el estatuto para la elección de las directivas (sindicales) nacionales que otorga un papel preponderante al CNE en diferentes etapas del proceso de elecciones sindicales (…)*

1259. *La Comisión de Expertos tomó nota de que la Comisión de la Conferencia, tras escuchar que el representante gubernamental declaró que se había iniciado en mayo de 2009 un nuevo proceso de consultas públicas sobre el proyecto de Ley Orgánica del Trabajo, formuló la siguiente conclusión:*

> *En estas circunstancias, la Comisión lamenta que, desde hace más de nueve años, el proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo siga sin ser adoptado por la Asamblea Legislativa a pesar de que dicho proyecto contaba con consenso tripartito. Teniendo en cuenta la importancia de las restricciones que subsisten en la legislación en materia de libertad sindical o libertad de asociación, la Comisión urge una vez más al Gobierno a que tome medidas para que se acelere la tramitación en la Asamblea Legislativa del proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo y para que el Consejo Nacional Electoral deje de inmiscuirse en las elecciones sindicales. La Comisión destaca la necesidad de reformar las normas adoptadas en 2009, en materia de elecciones sindicales, y recuerda que el Comité de Libertad Sindical ha constatado en repetidas ocasiones injerencias del CNE incompatibles con el Convenio (…).*

1260. *Por consiguiente, como ha hecho en similares ocasiones, el Comité urge al Gobierno a que excluya toda intervención del Consejo Nacional Electoral en las elecciones de la junta directiva del sindicato querellante y que tome medidas para modificar o derogar las normas relativas al Consejo Nacional Electoral en las elecciones sindicales. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para ello, que respete las elecciones del sindicato querellante y que se abstenga de invocar supuestas irregularidades o recursos para impedirle negociar colectivamente. El Comité urge también al Gobierno que tome medidas para modificar la legislación para evitar este tipo de injerencias.*

1261. *En lo que respecta a los alegatos de reestructuración y de despido de nueve dirigentes sindicales, el Comité toma nota de que según el Gobierno: 1) las autoridades judiciales ordenaron la reestructuración integral del Poder Judicial para combatir los flagelos de la corrupción y la impunidad y mejorar así el servicio público de justicia y su eficiencia; 2) el proceso de reestructuración es una medida administrativa organizativa establecida en el ordenamiento jurídico y no la aplicación de una sanción disciplinaria. El Comité toma nota de que el Gobierno destaca que diversos trabajadores y trabajadoras interpusieron acciones ante la Inspección del Trabajo para obtener el reenganche y el pago de los salarios caídos, así como de que algunas denuncias han sido atendidas y ya tienen decisión de reenganche y de salarios caídos; otros procedimientos no tienen todavía una decisión firme.*

1262. *El Comité observa que la reestructuración parece haber sido ordenada sin consultar a las organizaciones de trabajadores del Poder Judicial y que implicaba la realización de evaluaciones de todo el personal. El Comité lamenta que el Gobierno no haya indicado qué trabajadores han obtenido una decisión de reenganche y si entre ellos se encuentran los dirigentes sindicales despedidos. El Comité constata que los nueve dirigentes sindicales pertenecían a dos organizaciones sindicales (SUONTRAJ y SUNEP) importantes y ante la falta de precisiones y de justificación de cada caso concreto por el*

Gobierno no puede sino concluir que han sido despedidos por su condición de dirigentes sindicales y por sus actividades como tales en violación del fuero sindical previsto en la convención colectiva y por la Ley Orgánica del Trabajo; el Comité toma nota del alegato según el cual una sentencia de la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo de Caracas no exige el respeto del fuero sindical en las reestructuraciones. El Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para obtener el reintegro de los nueve dirigentes sindicales despedidos. El Comité señala a la atención del Gobierno el principio según el cual ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, ya sean presentes o pasadas; así como 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 [véase ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 770 y 799]*.

1263. *Dado que en el presente caso los despidos se produjeron en un contexto de reestructuración, el Comité subraya la importancia de que los gobiernos consulten a las organizaciones sindicales, con objeto de discutir sobre las consecuencias de los programas de reestructuración en el empleo y en las condiciones de trabajo de los asalariados [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 1081]*.

1264. *El Comité recuerda también en casos de reducción del personal, el Comité recordó el principio contenido en la Recomendación núm. 143 sobre la protección y facilidades que deberían otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, que propugna entre las medidas específicas de protección «reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción de personal» (artículo 6, 2, f)) y que en un caso en que el gobierno situaba el despido de nueve dirigentes sindicales en el marco de programas de reestructuración del Estado, el Comité subrayó 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., párrafos 832 y 833]*.

Recomendaciones del Comité

1265. ***En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:***

a) el Comité invita a la organización querellante a que facilite mayores informaciones sobre 1) sus alegatos relativos al recurso sistemático en el ámbito del Poder Judicial a la tercerización laboral, a relaciones laborales encubiertas y a la utilización de contratos mercantiles por honorarios en violación de la convención colectiva, y 2) sus alegatos relativos a restricciones a los permisos sindicales;

b) el Comité pide al Gobierno que explique por qué se elaboró el acta núm. 138 de las autoridades de 14 de julio de 2009 que incluía el nombre de los asistentes a la asamblea organizada por la organización querellante y que

según esta organización posiblemente tenía por objeto tomar medidas contra la estabilidad de los participantes;

c) el Comité urge al Gobierno a que excluya toda intervención del Consejo Nacional Electoral en las elecciones de la junta directiva del sindicato querellante y a que se abstenga de invocar supuestas irregularidades o recursos para impedirla negociar colectivamente, como en casos anteriores;

d) el Comité urge al Gobierno a tomar medidas para modificar o derogar las disposiciones legales que permite la injerencia del CNE en las elecciones sindicales, y

e) el Comité urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para obtener el reintegro de los nueve dirigentes sindicales despedidos mencionados en la queja y que respete los principios señalados a las conclusiones en materia de discriminación antisindical y de reestructuraciones.

Ginebra, 4 de junio de 2010. *(Firmado)* Profesor Paul van der Heijden
Presidente

Puntos que requieren decisión: párrafo 142; párrafo 164; párrafo 229; párrafo 265; párrafo 282; párrafo 300; párrafo 345; párrafo 362; párrafo 372; párrafo 400; párrafo 414; párrafo 429; párrafo 590; párrafo 628; párrafo 660; párrafo 676; párrafo 692; párrafo 708; párrafo 730; párrafo 758; párrafo 801; párrafo 815; párrafo 835; párrafo 875; párrafo 892; párrafo 908; párrafo 924; párrafo 948; párrafo 985; párrafo 1010; párrafo 1070; párrafo 1087; párrafo 1103; párrafo 1120; párrafo 1136; párrafo 1158; párrafo 1189; párrafo 1265.