



Consejo de Administración

345.ª reunión, Ginebra, junio de 2022

Sección Institucional

INS

Cuarto punto del orden del día

Informe del Comité de Libertad Sindical

399.º informe del Comité de Libertad Sindical

▶ Índice

	Párrafos
Introducción.....	1-42
Casos en seguimiento	17-38
Caso núm. 3114 (Colombia) (cerrado)	18-21
Caso núm. 3077 (Honduras) (cerrado).....	22-25
Caso núm. 2902 (Pakistán)	26-38
<i>Caso núm. 3269 (Afganistán): Informe provisional</i>	
Queja contra el Gobierno del Afganistán presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Afganistán (NUAWE), respaldada por la Confederación Sindical Internacional (CSI).....	43-59
Conclusiones del Comité	50-58
Recomendaciones del Comité	59

Caso núm. 3356 (Argentina): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por la Confederación Latinoamericana de Trabajadores Estatales (CLATE) la Asociación de Profesionales de la Comisión Nacional de Energía Atómica y la Actividad Nuclear (APCNEAN) y la Asociación Trabajadores del Estado (ATE).....	60-78
Conclusiones del Comité	74-77
Recomendaciones del Comité	78

Caso núm. 3389 (Argentina): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA de los Trabajadores).....	79-89
Conclusiones del Comité	86-88
Recomendación del Comité	89

Caso núm. 3260 (Colombia): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Teléfonos de Bogotá (SINTRATELEFONOS)	90-118
Conclusiones del Comité	109-117
Recomendaciones del Comité	118

Caso núm. 3252 (Guatemala): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG).....	119-138
Conclusiones del Comité	133-137
Recomendaciones del Comité	138

Caso núm. 3383 (Honduras): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Honduras presentada por la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Azúcar, Mieles, Alcoholes y Similares de Honduras (SITIAMASH).....	139-163
Conclusiones del Comité	154-162
Recomendaciones del Comité	163

Caso núm. 3396 (Kenya): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Kenya presentada por la Internacional de la Educación (IE) y el Sindicato Nacional de Docentes de Kenya (KNUT)	164-196
Conclusiones del Comité	183-195
Recomendaciones del Comité	196

Caso núm. 3275 (Madagascar): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Madagascar presentada por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FITT).....	197-207
Conclusiones del Comité	201-206
Recomendaciones del Comité	207

Caso núm. 3409 (Malasia): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Malasia presentada por IndustriALL Global Union	208-229
Conclusiones del Comité	220-228
Recomendaciones del Comité	229

Caso núm. 3375 (Panamá): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Panamá presentada por la Confederación Unificada de Trabajadores de Panamá (CUTP).....	230-247
Conclusiones del Comité	240-246
Recomendaciones del Comité	247

Caso núm. 3351 (Paraguay): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno del Paraguay presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SITRAPREN) y la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-AUTENTICA).....	248-260
Conclusiones del Comité	257-259
Recomendaciones del Comité	260

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

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por la Central Congoleesa del Trabajo (CCT), el Sindicato Esperanza (ESPOIR), el Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Católicas Convencionadas (SYNECAT), el Sindicato de los Agentes y Funcionarios del Estado (SYAPE), el Sindicato Nacional para la Movilización de los Agentes y Funcionarios del Estado Congoleño (SYNAMAPEC), el Sindicato Pionero de los Ejecutivos y Trabajadores (SYPICAT), la Unión de Trabajadores - Agentes y Funcionarios del Estado (UTAFE), el Sindicato Nacional de Agentes y Funcionarios del Sector Agro-Rural (SYNAFAR), la Asociación Sindical del Personal de la Administración Pública (ASPAP), el Sindicato Nacional de la Educación Superior y de la Investigación Científica (SYNESURS), el Sindicato Nacional de Agentes y Funcionarios del Congo (SYNAFOC), el Sindicato General de las Administraciones de Finanzas del Estado, Paraestatales y Bancos (SYGEMIFIN), el Sindicato de Trabajadores del Congo (SYNTRACO), la Renovación Sindical del Congo (RESYCO), el Sindicato de Funcionarios y Agentes Públicos del Estado (SYFAP) y el Directorio Nacional de los Agentes y Funcionarios del Estado (DINAFET)	261-269
Conclusiones del Comité	265-268
Recomendaciones del Comité	269

Caso núm. 3412 (Sri Lanka): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Sri Lanka presentada por el Sindicato de Profesores de Ceilán (CTU), el Sindicato de Trabajadores de las Zonas Francas y de los Servicios Generales (FTZGSEU), el Sri Lankan Nidahas Sewaka Sangamaya, el Sindicato de los Empleados de Bancos de Ceilán, el Sindicato Nacional de la Gente de Mar, el Sindicato de Trabajadores Generales, Industriales y Mercantiles de Ceilán, la Federación Unitaria de Trabajadores, la Federación de Sindicatos de Ceilán y el Sindicato de Trabajadores de Plantaciones de Ceilán (CESU).....	270-308
Conclusiones del Comité	299-307
Recomendaciones del Comité	308

Caso núm. 3410 (Türkiye): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Türkiye presentada por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)	309-353
Conclusiones del Comité	345-352
Recomendaciones del Comité	353

▶ Introducción

1. El Comité de Libertad Sindical, constituido 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 del 26 al 27 de mayo y el 2 de junio de 2022, así como también de forma híbrida, bajo la presidencia del Profesor Evance Kalula.
2. En dicha reunión participaron los siguientes miembros: Sr. Gerardo Corres (Argentina), Sra. Gloria Gaviria (Colombia), Sra. Petra Herzfeld Olsson (Suecia), Sr. Akira Isawa (Japón), Sra. Anousheh Karvar (Francia) y Sra. Vicki Erenstein Ya Toivo (Namibia); el Vicepresidente del Grupo de los Empleadores, Sr. Alberto Echavarría (de forma virtual y presencialmente para la adopción del informe), y los miembros Sra. Renate Hornung-Draus, Sr. Thomas Mackall, Sr. Hiroyuki Matsui, Sr. Kaiser Moyane (de forma virtual) y Sr. Fernando Yllanes; la Vicepresidenta del Grupo de los Trabajadores, Sra. Amanda Brown, y los miembros Sr. Zahoor Awan, Sr. Gerardo Martínez, Sr. Magnus Norddahl, Sr. Jeffrey Vogt y Sr. Ayuba Wabba. Los miembros del Comité de nacionalidad argentina y colombiana no estuvieron presentes, respectivamente, durante el examen de los casos relativos a la Argentina (casos núms. 3356 y 3389) y Colombia (caso núm. 3260).

* * *

3. El Comité tramita actualmente **127** casos, en los que las quejas han sido comunicadas a los Gobiernos interesados para que envíen sus observaciones. En su presente reunión, el Comité examinó **14** casos en cuanto al fondo, y llegó a conclusiones en **7** informes definitivos y **3** en los que pidió que se le mantuviera informado de la evolución de la situación y a conclusiones provisionales en **4** casos; el examen de los demás casos fue aplazado por los motivos que se indican en los párrafos siguientes. El Comité recuerda que adopta: informes «definitivos» cuando determina que no precisa proseguir el examen de las cuestiones planteadas más allá de las recomendaciones que ha formulado (las cuales pueden incluir un seguimiento del Gobierno a nivel nacional) y el caso queda efectivamente cerrado para el Comité; informes «provisionales» cuando necesita información adicional de las partes, e informes «en los que pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación» en aras de examinar más adelante el seguimiento dado a sus recomendaciones.

Examen de los casos

4. El Comité agradece a los Gobiernos los esfuerzos por comunicar sus observaciones en los plazos señalados para que puedan ser examinadas durante la reunión. Esta cooperación efectiva con los procedimientos ha contribuido a mejorar la eficiencia del trabajo realizado por el Comité y ha permitido a este realizar sus exámenes con el pleno conocimiento de las circunstancias en cuestión. Por lo tanto, el Comité recuerda, una vez más, a los Gobiernos que deben enviar las informaciones relativas a los casos del **párrafo 7** y las observaciones adicionales en relación a los casos del **párrafo 9** con la mayor brevedad posible para permitir su tramitación efectiva. Las comunicaciones recibidas después del **30 de septiembre de 2022** no podrán ser tomadas en consideración cuando el Comité examine los respectivos correlativos casos en su próxima reunión.

Casos graves y urgentes que el Comité señala especialmente a la atención del Consejo de Administración

5. El Comité considera necesario señalar especialmente a la atención del Consejo de Administración el caso núm. 3269 (Afganistán) dada la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas en el mismo. El Comité recuerda en este sentido que, de acuerdo con el párrafo 54 de sus procedimientos, considera como casos graves y urgentes aquellos en que se trate de la vida o de la libertad de personas, los casos en que las condiciones existentes afecten la libertad de acción de un movimiento sindical en su conjunto, los casos relativos a un estado permanente de emergencia y los casos que impliquen la disolución de una organización.

Casos examinados por el Comité a falta de respuesta del Gobierno

6. El Comité lamenta profundamente haberse visto obligado a examinar los siguientes casos sin respuesta de los Gobiernos: casos núms. 3067 (República Democrática del Congo), 3269 (Afganistán), 3275 (Madagascar) y 3396 (Kenya).

Llamamientos urgentes: demora en las respuestas

7. En lo que atañe al caso núm. 3185 (Filipinas), el Comité observa que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja o desde la publicación de sus recomendaciones en al menos dos ocasiones, no ha recibido la información solicitada al Gobierno. El Comité señala a la atención del Gobierno que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, podrá presentar en su próxima reunión un informe sobre el fondo de este caso, si la información o las observaciones solicitadas no se han recibido en los plazos señalados. Por consiguiente, el Comité insta al Gobierno a que transmita o complete sus observaciones o informaciones con toda urgencia.

Observaciones solicitadas a los Gobiernos

8. El Comité espera aún recibir observaciones o información de los Gobiernos respecto a los casos núms. 3184 (China), 3203 (Bangladesh), 3249 (Haití), 3271 (Cuba), 3337 (Jordania), 3406 (China, Región Administrativa Especial de Hong Kong), 3414 (Malasia), 3417 (Colombia), 3418 (Ecuador), 3419 (Argentina), 3421 (Colombia) y 3422 (Sudáfrica). De no haberse recibido estas observaciones para su próxima reunión, el Comité se verá obligado a dirigir un llamamiento urgente en relación con los casos correspondientes.

Información parcial recibida de los Gobiernos

9. En relación con los casos núms. 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 2265 (Suiza), 2318 (Camboya), 3018 (Pakistán), 3023 (Suiza), 3141 (Argentina), 3161 (El Salvador), 3178 (República Bolivariana de Venezuela), 3192 y 3232 (Argentina), 3242 (Paraguay), 3277 (República Bolivariana de Venezuela), 3282 (Colombia), 3300 (Paraguay), 3325 (Argentina), 3335 (República Dominicana), 3366 y 3368 (Honduras), 3370 (Pakistán), 3384 (Honduras) y 3403 (Guinea) los Gobiernos enviaron información parcial sobre los alegatos presentados. El Comité solicita a estos Gobiernos que envíen sin demora la información restante a fin de que pueda examinar estos casos con pleno conocimiento de causa.

Observaciones recibidas de los Gobiernos

10. Con respecto a los casos núms. 2177 y 2183 (Japón), 2508 (República Islámica del Irán), 2609 (Guatemala), 2761 (Colombia), 2923 (El Salvador), 3027 (Colombia), 3042 y 3062 (Guatemala), 3074 (Colombia), 3076 (Maldivas), 3148 (Ecuador), 3157 (Colombia), 3179 (Guatemala), 3199 (Perú), 3207 (México), 3208 (Colombia), 3210 (Argelia), 3213 y 3218 (Colombia), 3219 (Brasil), 3225 (Argentina), 3228 (Perú), 3233 (Argentina), 3234 (Colombia), 3239 y 3245 (Perú), 3251 (Guatemala), 3258 (El Salvador), 3263 (Bangladesh), 3280, 3281 y 3295 (Colombia), 3306 (Perú), 3307 (Paraguay), 3308 (Argentina), 3309 (Colombia), 3310 (Perú), 3311 y 3315 (Argentina), 3321 (El Salvador), 3322 (Perú), 3324 (Argentina), 3326 (Guatemala), 3329, 3333 y 3336 (Colombia), 3342 (Perú), 3349 (El Salvador), 3352 (Costa Rica), 3358 (Argentina), 3359 (Perú), 3360 (Argentina), 3363 (Guatemala), 3369 (India), 3373 (Perú), 3376 (Sudán), 3377 (Panamá), 3380 (El Salvador), 3382 (Panamá), 3388 (Albania), 3390 (Ucrania), 3392 (Perú), 3395 (El Salvador), 3397 (Colombia), 3402 (Perú), 3404 (Serbia), 3407 (Uruguay), 3408 (Luxemburgo), 3411 (India), 3413 (Estado Plurinacional de Bolivia), 3415 (Bélgica), 3416 (Argelia) y 3420 (Uruguay), el Comité ha recibido las observaciones de los Gobiernos interesados y proyecta examinar el fondo de los casos con la mayor prontitud posible.

Nuevos casos

11. El Comité aplazó hasta su próxima reunión el examen de los siguientes nuevos casos que ha recibido desde su última reunión: casos núms. 3423 (Colombia), 3424 (Camboya), 3425 (Eswatini), 3426 (Hungría), 3427 (Togo) y 3428 (Camerún) toda vez que espera la información y las observaciones de los Gobiernos respectivos. Todos estos casos se refieren a quejas presentadas después de la última reunión del Comité.

Conciliación voluntaria

12. En su informe de marzo de 2021 (GB.341/INS/12/1), el Comité decidió adoptar un enfoque de conciliación voluntaria opcional para las quejas, similar al adoptado con respecto a las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT. El Comité toma debida nota de que las partes en el caso núm. 3425, el Congreso de Sindicatos de Swazilandia (TUCOSWA) y el Gobierno de Eswatini, acordaron someter el conflicto a conciliación voluntaria a nivel nacional. Esto suspenderá la consideración por parte del Comité de la queja por un periodo de hasta seis meses. El Comité recuerda que la OIT apoya plenamente la resolución de conflictos a nivel nacional y está disponible para ayudar a las partes a este respecto.

Reclamaciones en virtud del artículo 24 de la Constitución

13. El Comité ha recibido ciertas informaciones de los siguientes Gobiernos acerca de las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24: Costa Rica (caso núm. 3241) y Polonia, que proyecta examinar con la mayor prontitud posible. Por otra parte, la reclamación en virtud del artículo 24 transmitida al Comité de Libertad Sindical relativa al Gobierno de Francia (caso núm. 3270) está terminando de ser examinada por el respectivo comité tripartito. El Comité también ha tomado nota de la más reciente remisión de las reclamaciones en virtud del artículo 24 relativas a la Argentina, Francia y el Uruguay, y está a la espera de las respuestas completas de los Gobiernos. El Comité señala a la atención del Consejo de Administración el informe presentado por su comité establecido de conformidad con el Reglamento relativo al artículo 24 de la Constitución, para examinar la reclamación presentada contra el Gobierno del

Brasil (caso núm. 3264) por el incumplimiento del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) (GB.345/INS/5/4).

Quejas en virtud del artículo 26

14. El Comité está a la espera de las observaciones del Gobierno de Belarús con respecto a sus recomendaciones relativas a las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Investigación.
15. El Comité recuerda asimismo que ha estado examinando alegatos graves de vulneración de la libertad sindical en Myanmar en relación con una queja presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Internacional de la Educación (IE) (caso núm. 3405). El Comité ha dejado este caso en suspenso después de su último examen, en marzo de 2022, porque el Consejo de Administración decidió que se nombrase una comisión de encuesta encargada de examinar el incumplimiento por este país del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), entre otros convenios.

Casos sometidos a la Comisión de Expertos

16. El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de los casos núms. 3409 (Malasia) y 3410 (Türkiye) como consecuencia de la ratificación del Convenio núm. 87, y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

► Casos en seguimiento

17. El Comité examinó **3** casos en los párrafos **18** a **38** sobre el seguimiento dado a sus recomendaciones y concluyó su examen en relación con **2** casos, a saber: los casos núms. 3077 (Honduras) y 3114 (Colombia) los cuales quedan por lo tanto cerrados.

Caso núm. 3114 (Colombia)

18. El Comité examinó por última vez este caso, que se refiere a alegatos de desvinculaciones y despidos antisindicales en una empresa azucarera por una parte y en una empresa de servicios agrícolas por otra, en su reunión de octubre de 2020 [véase 392.º informe, párrafos 32-44]. En aquella ocasión, el Comité pidió al Gobierno que le informara sobre los resultados de la investigación penal solicitada en 2014 por la inspectora del trabajo en relación con el supuesto carácter antisindical de los despidos en la empresa de servicios agrícolas, así como sobre las medidas tomadas en caso de que la investigación identificara la existencia de actos antisindicales.
19. Por medio de una comunicación de 7 de enero de 2021, el Sindicato Nacional de la Industria Azucarera 14 de junio (SINTRACATORCE) transmitió informaciones complementarias respecto a las supuestas desvinculaciones antisindicales en la empresa azucarera, aspecto del caso que el Comité había decidido no seguir examinando.
20. En una comunicación de fecha 7 de mayo de 2021, el Gobierno presentó sus observaciones en relación con las informaciones solicitadas por el Comité con respecto a los despidos ocurridos en la empresa de servicios agrícolas. El Gobierno indica que, por decisión de 30 de octubre de 2017, la fiscalía núm. 32 de Cali ordenó el archivo de la investigación penal, por no haber

sido presentada la querrela por el querellante legítimo. Explica que, según el artículo 74 del Código de Procedimiento Penal, el querellante legítimo era la organización sindical.

- 21.** *El Comité toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno. El Comité también recuerda que ya había constatado que las querrelas administrativas, así como los recursos judiciales presentados en cuatro niveles de jurisdicción en relación con los despidos en la empresa de servicios agrícolas habían dado lugar a decisiones desfavorables para los trabajadores afectados. En estas condiciones, el Comité considera que el caso queda cerrado y no proseguirá con su examen.*

Caso núm. 3077 (Honduras)

- 22.** El Comité examinó este caso, relativo a alegaciones de suspensiones antisindicales en la Secretaría de Estado en los Despachos de Obras Públicas, Transporte y Vivienda (SOPTRAVI) y secuestro de la documentación del sindicato, en su reunión de marzo de 2015 [véase 374.º informe, párrafos 424-435]. En aquella ocasión, el Comité formuló las siguientes recomendaciones:
- a)* en lo que atañe a las alegaciones de suspensión de los contratos de trabajo a cerca de 2 000 trabajadores de la Secretaría de Estado en los Despachos de Infraestructura y Servicios Públicos (INSEP) antiguamente denominada Secretaría de Estado en los Despachos de Obras Públicas, Transporte y Vivienda (SOPTRAVI), el Comité pide al Gobierno que respete en el futuro el principio de consulta con las organizaciones sindicales sobre las cuestiones que afectan los intereses de sus afiliados y que en el futuro las consulte, en particular sobre las consecuencias de los programas de reestructuración en el empleo o racionalización en las condiciones de trabajo de los asalariados, y
 - b)* en lo que respecta a los alegatos de intento, por parte de policías y de militares de irrumpir en la sede de la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH), el Comité destaca la vaguedad y falta de precisiones de los alegatos e invita por ello a la organización querellante a que le proporcione información más detallada sobre los alegatos, en particular los concernientes al intento de irrupción de policías y de militares, en la sede de la FITH para secuestrar toda la documentación propiedad del sindicato.
- 23.** El Gobierno presentó informaciones adicionales en una comunicación de fecha 30 de abril de 2015. Con respecto a la recomendación *a)*, el Gobierno: i) subrayó que la suspensión de los contratos de los trabajadores era temporal y necesaria dada la obligación de la INSEP de velar por la correcta distribución y aplicación de sus gastos, y ii) afirmó que la INSEP mantiene comunicación permanente con las organizaciones sindicales sobre las cuestiones que afectan los intereses de sus afiliados, incluidas las consecuencias de los programas de reestructuración en el empleo o racionalización en las condiciones de trabajo de los asalariados.
- 24.** En cuanto a la recomendación *b)*, el Gobierno: i) declaró que no tiene como política de Estado la persecución antisindical y por tal motivo desconoce lo que respecta a los alegatos de intento, por parte de policías y de militares, de irrumpir en la sede de la organización querellante, y ii) al igual que el Comité, destacó la vaguedad y falta de precisiones de los alegatos e invitó a la organización querellante a que proporcionara información más detallada al respecto.
- 25.** *El Comité toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno. Por otra parte, observa que la organización querellante no ha proporcionado la información más detallada sobre los alegatos de irrupción en su sede que había solicitado. En estas condiciones, y dado que no ha recibido ninguna información ni del Gobierno ni de la organización querellante desde 2015, el Comité considera que el caso queda cerrado y no proseguirá con su examen.*

Caso núm. 2902 (Pakistán)

- 26.** El Comité examinó por última vez este caso, presentado en octubre de 2011, relativo a alegatos según los cuales la dirección de una compañía eléctrica de Karachi se negaba a aplicar un acuerdo tripartito en que ella misma era parte, así como a alegatos de violencia contra los trabajadores que habían participado en una manifestación de protesta, de despidos y de demandas penales contra representantes sindicales, en su reunión de octubre de 2020 [véase 392.º informe, párrafos 114-120]. En esa ocasión, el Comité pidió al Gobierno que continuara colaborando activamente con el Sindicato Obrero de la Corporación de Suministro de energía Eléctrica de Karachi (Sindicato Obrero de la KESC) y con la empresa, y que facilitara el diálogo entre ellos con miras a garantizar que los trabajadores despedidos que no habían sido reasignados percibieran sin demora una indemnización adecuada, y que indicara si todavía existían acusaciones pendientes contra los trabajadores despedidos. El Comité también expresó su firme expectativa de que la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NIRC) examine sin demora las reclamaciones pendientes por discriminación antisindical presentadas por el Sindicato Obrero de la KESC.
- 27.** La organización querellante proporcionó información adicional en comunicaciones de fechas 21 de marzo de 2020, 8 de enero y 1.º de abril de 2021 y 6 de enero de 2022. En comunicaciones de fechas 2 y 9 de septiembre de 2021, la Federación de Trabajadores de Pakistán, a la que está afiliado el Sindicato Obrero de la KESC, se asoció al caso y proporcionó información adicional. En particular, las organizaciones querellantes denuncian que, a pesar de que el Sindicato Obrero de la KESC realizó esfuerzos para resolver las cuestiones pendientes tras su determinación como agente de negociación colectiva en diciembre de 2019, la empresa ignoró sus esfuerzos, se negó a reconocer su estatus de negociador (no se iniciaron ni aceptaron negociaciones bilaterales por parte de la dirección), no respondió al pliego de peticiones de enero de 2020, emitió cartas de despido y presentó falsas acusaciones contra el sindicato a través de sus agentes, sindicatos de bolsillo y grupos de presión. A este respecto, las organizaciones querellantes señalan cuatro casos pendientes ante el Tribunal Superior de Sindh, siete casos ante el Tribunal Superior de Islamabad, diez casos ante el Presidente/Registrador de Sindicatos de la NIRC de Islamabad, un caso ante la NIRC de Karachi y dos casos ante el Tribunal Supremo, todos ellos contra el Sindicato Obrero de la KESC. Según las organizaciones querellantes, el objetivo de estos recursos y peticiones era posponer la resolución de las cuestiones pendientes, suspender las negociaciones sobre el pliego de peticiones e implicar al sindicato en un litigio, lo que demuestra la reticencia de la dirección a la formación de sindicatos y a la negociación colectiva en la empresa. Como resultado, los trabajadores se han visto privados de su derecho básico a negociar colectivamente, con una propuesta de convenio colectivo, que incluye una revisión de la escala salarial, pendiente desde 2011, y el nuevo pliego de peticiones pendiente desde febrero de 2020.
- 28.** Las organizaciones querellantes alegan que, además de la negativa a negociar, la dirección, a través de su sindicato de bolsillo, impugnó la elección interna para la determinación del agente de negociación colectiva. También denuncian que el Presidente de la NIRC ordenó una nueva elección interna en febrero de 2020, suspendiendo así el funcionamiento del sindicato y sus esfuerzos de negociación en espera del proceso, y que la dirección intentó obligar a 600 miembros activos del Sindicato Obrero de la KESC a retirar su afiliación y afiliarse al sindicato de bolsillo de la dirección. Además, aunque este caso se presentó en la reunión del Comité Consultivo Tripartito Federal en Islamabad en agosto de 2021, ni la empresa ni el gobierno provincial de Baluchistán tuvieron en cuenta las recomendaciones del Comité. Por lo tanto, las organizaciones querellantes consideran que la dirección debería mantener un

diálogo social con el Sindicato Obrero de la KESC para alcanzar una solución amistosa a las cuestiones pendientes.

- 29.** En cuanto a la cuestión de larga data del pago de una indemnización adecuada a unos 460 trabajadores que habían sido despedidos pero no reasignados, las organizaciones querellantes alegan que la dirección no ha entablado un diálogo con el sindicato, ha prohibido el acceso al lugar de trabajo al presidente del sindicato y ha contratado a más de 10 000 trabajadores a través de terceros para sustituir a los trabajadores fijos despedidos, al tiempo que alega que no hay vacantes disponibles en la empresa. Las organizaciones querellantes alegan que, aunque la NIRC decidió a favor de más de 422 trabajadores despedidos, la dirección no ha cumplido la orden y la ha impugnado ante el Tribunal Superior de Sindh, donde los casos están actualmente pendientes.
- 30.** En cuanto a los casos de discriminación antisindical presentados por el sindicato ante la NIRC, las organizaciones querellantes informan de que, tras un prolongado litigio, la NIRC ordenó la reincorporación de unos 100 trabajadores, que fue confirmada por el pleno, pero la dirección recurrió la decisión ante el Tribunal Superior de Sindh. La NIRC también resolvió otros 313 casos, pero actualmente están pendientes de apelación por parte de la dirección, debido al nombramiento en curso de cinco miembros de la NIRC. Las organizaciones querellantes indican que, debido a la prolongación de los procedimientos, la mayoría de los trabajadores han alcanzado la edad de jubilación y, aun así, la dirección se ha negado a proporcionarles las cartas de jubilación y a pagarles las cuotas, creando impedimentos para que recibieran las prestaciones de jubilación.
- 31.** En cuanto a los casos presentados por la empresa contra varios trabajadores despedidos, las organizaciones querellantes afirman que, aunque el Ministerio de Pakistaníes en el Extranjero y Desarrollo de Recursos Humanos (OPHRD) intentó convencer a la empresa de que retirara los casos pendientes, esta no lo hizo.
- 32.** El Gobierno presenta sus observaciones en comunicaciones de fechas 11 y 18 de octubre de 2021 y 10 de febrero de 2022. Reitera su pleno compromiso con las obligaciones internacionales y afirma que el país cuenta con la infraestructura y el marco legislativo necesarios para apoyar la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). El Gobierno presenta una actualización sobre el caso proporcionada por la NIRC, que indica que el Secretario Federal del Ministerio de OPHRD se reunió con el Presidente de la NIRC para encontrar una solución fructífera al conflicto pendiente. El Presidente de la NIRC visitó la empresa y convocó a ambas partes a la sede de Karachi en octubre de 2021. Dos representantes de cada parte asistieron a la reunión, dilucidaron sus puntos de vista y se les indicó que presentaran sus posiciones por escrito junto con pruebas documentales. Aunque ambas partes presentaron las declaraciones escritas, no aportaron los documentos solicitados, por lo que se les pidió que lo hicieran de nuevo. Tan pronto como se reciban los documentos del sindicato y de la dirección, la NIRC preparará un informe para transmitirlo a las autoridades competentes.
- 33.** En cuanto a la disputa sobre la elección de un agente de negociación colectiva en la empresa, el Gobierno indica que un recurso sobre la cuestión estaba pendiente ante el pleno de la NIRC en Islamabad, con una audiencia fijada en octubre de 2021. Añade que el mandato de agente de negociación colectiva del Sindicato Obrero de la KESC finalizó en enero de 2022 y, dado que este periodo no puede prorrogarse, se inició un nuevo referéndum para determinar el agente de negociación colectiva a petición de otro sindicato de la empresa, la Unión del Poder de los Trabajadores, y la NIRC designó a un oficial para llevar a cabo el procedimiento. En febrero de

2022, se solicitó a los sindicatos registrados en la empresa y a la dirección que aportaran toda la documentación pertinente para estos procedimientos.

34. *El Comité toma debida nota de la información proporcionada por los organizaciones querellantes y el Gobierno y lamenta observar que, más de diez años después de la presentación de la queja, las partes aún no han podido llegar a una solución de las cuestiones pendientes, a pesar de que el sindicato fue declarado agente de la negociación colectiva de los trabajadores de la empresa en diciembre de 2019 y, por lo tanto, estaba en condiciones de negociar con la dirección, un hecho que el Comité había acogido con satisfacción en su anterior examen del caso, confiando en que facilitaría la resolución de cualquier asunto pendiente.*
35. *Sin embargo, el Comité observa, a partir de la información proporcionada, que siguen existiendo tensiones entre el Sindicato Obrero de la KESC y la empresa que giran en torno a las cuestiones no resueltas (el pago de indemnizaciones a los trabajadores despedidos, las reclamaciones por discriminación antisindical contra la empresa y las demandas penales presentadas contra los sindicalistas), así como en torno a la supuesta negativa de la dirección a reconocer al sindicato como agente de negociación colectiva y la falta de negociación colectiva resultante, sin que la empresa haya iniciado o aceptado negociaciones. A este respecto, el Comité también observa la preocupación de las organizaciones querellantes por el hecho de que la actitud antisindical de la empresa, incluidas las numerosas peticiones presentadas contra el Sindicato Obrero de la KESC y los intentos de impugnar su estatuto de negociación y de obligar a sus miembros a retirar su afiliación, muestra la reticencia de la dirección a los sindicatos y a la negociación colectiva y obstaculiza la resolución de las cuestiones pendientes. Si bien las organizaciones querellantes alegan además que ni la empresa ni el gobierno de Baluchistán tomaron en consideración las recomendaciones del Comité cuando este caso se presentó al Comité Consultivo Tripartito Federal (una institución tripartita nacional), el Gobierno no profundiza en este punto, pero afirma que se han iniciado varios procedimientos para abordar las cuestiones pendientes, incluida una reunión entre el Presidente de la NIRC y el Ministerio de OPHRD, así como una reunión entre las partes para expresar sus puntos de vista y proporcionar los documentos pertinentes, con respecto a los cuales el Presidente de la NIRC debería presentar un informe a las autoridades competentes. El Comité toma nota de que el Gobierno también informa de que una apelación sobre el litigio relativo a la elección de un agente de negociación colectiva estaba pendiente ante el pleno de la NIRC en Islamabad, sin proporcionar detalles sobre su resultado, e indica además que, tras la expiración de la condición de agente de negociación colectiva de dos años del Sindicato Obrero de la KESC en enero de 2022, se inició un nuevo referéndum para determinar el agente de negociación colectiva a petición de otro sindicato de la empresa.*
36. *Al tiempo que toma debida nota de lo anterior, el Comité no puede sino lamentar que en el periodo de dos años en que el Sindicato Obrero de la KESC tuvo la condición de agente de negociación colectiva en la empresa, no se celebraron negociaciones entre el sindicato y la dirección, y que las partes se vieron envueltas en procedimientos judiciales derivados de numerosas peticiones contra el sindicato, lo que impidió la resolución pacífica de las cuestiones de larga data a través de la negociación colectiva. El Comité desea recordar a este respecto que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, y la existencia de relaciones de trabajo satisfactorias depende primordialmente de la actitud recíproca de las partes y de su confianza mutua. 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 a nivel del establecimiento. El Comité destaca la importancia de que los conflictos colectivos se desarrollen y se resuelvan de manera pacífica en el marco de la negociación colectiva. En el caso en que las negociaciones entabladas no dieran resultados debido a desacuerdos, el Gobierno tendría que examinar con las*

partes la manera de salir de una situación de bloqueo mediante un mecanismo de conciliación o de mediación o, en caso de que persistieran desacuerdos, mediante el arbitraje de un órgano independiente que tuviese la confianza de las partes [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafos 1329, 1355, 1235 y 1322]. Observando que se inició un nuevo referéndum para determinar el agente de negociación colectiva en la empresa, el Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre el resultado del referéndum y confía en que el procedimiento se llevará a cabo con prontitud, de manera transparente, y que el agente de la negociación debidamente elegido podrá entablar negociaciones colectivas de buena fe con el empleador. El Comité también pide al Gobierno que, independientemente de los resultados del referéndum, siga fomentando el diálogo entre el Sindicato Obrero de la KESC y la empresa con vistas a resolver todas las demás cuestiones pendientes en este caso, como se detalla a continuación, y que le mantenga informado del resultado de las reuniones entre las partes organizadas por el Presidente de la NIRC.

37. Con respecto a la cuestión de larga data del pago de una indemnización adecuada a unos 460 trabajadores que habían sido despedidos pero no reasignados y a las reclamaciones pendientes por discriminación antisindical presentadas por el Sindicato Obrero de la KESC ante la NIRC, el Comité observa, a partir de la información proporcionada por las organizaciones querellantes, que tras un prolongado litigio, la NIRC emitió decisiones a favor de más de 400 trabajadores, incluida la reincorporación de 100 trabajadores, pero que la empresa se negó a cumplir las órdenes, impugnándolas ante el pleno de la NIRC o el Tribunal Superior de Sindh. El Comité entiende que muchos de los trabajadores afectados ya han alcanzado la edad de jubilación y observa la preocupación de los reclamantes por el hecho de que la empresa se negó a proporcionar cartas de jubilación y a conceder a los trabajadores sus cuotas, lo que creó impedimentos para recibir las prestaciones de jubilación. Si bien acoge con satisfacción las decisiones de la NIRC favorables a los trabajadores, el Comité debe expresar su preocupación tanto por el carácter prolongado del litigio señalado por las organizaciones querellantes, que parece haber disminuido el efecto de las medidas ordenadas, como por el supuesto incumplimiento por parte de la empresa de las órdenes dictadas (el Comité no dispone de detalles sobre las medidas ordenadas, salvo la orden de reincorporación de 100 trabajadores). En estas circunstancias, lamentando la falta de respuesta del Gobierno sobre estas cuestiones y recordando que la demora en concluir los procedimientos que dan acceso a las oportunas vías de recurso reduce inevitablemente la eficacia de estas últimas, ya que la situación objeto de la queja puede cambiar de forma irreversible, al punto de que resulta imposible ordenar una reparación adecuada o restablecer la situación existente antes de producirse el perjuicio [véase **Recopilación**, párrafo 1144], el Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre el resultado de cualquier procedimiento pendiente relativo a la reincorporación, la indemnización u otra reparación por actos de discriminación antisindical ordenados por la NIRC o los tribunales. Urge al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que cualquier decisión judicial o cuasi judicial que ordene la reparación sea aplicada rápida y plenamente por la empresa y que se permita a los trabajadores jubilados obtener sus pensiones. En vista de las preocupaciones sobre la prolongación del litigio, el Comité espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar el acceso a medios de reparación efectivos por presuntos perjuicios basados en la afiliación o las actividades sindicales.
38. Por último, en lo que respecta a las acusaciones presentadas por la empresa contra los trabajadores despedidos, el Comité recuerda, de sus exámenes anteriores del caso, que el Ministerio de OPHRD estaba tratando de que la empresa retirase las acusaciones presentadas contra los trabajadores despedidos y compensase a estos últimos. El Comité lamenta observar, a partir de la información proporcionada por las organizaciones querellantes, que, a pesar de los esfuerzos del Ministerio, la empresa no ha retirado ninguna acusación pendiente. Considerando que las demandas penales pendientes contra los trabajadores despedidos durante un periodo prolongado, especialmente en

circunstancias de un conflicto colectivo en curso entre el sindicato que los representa y el empleador, pueden tener graves repercusiones en el ejercicio de las actividades sindicales legítimas del sindicato, el Comité pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para reunir a la dirección y al sindicato con miras a alcanzar una solución a esta cuestión de larga data.

* * *

Situación de los casos en seguimiento

39. Finalmente, el Comité pide a los Gobiernos y/o a las organizaciones querellantes interesadas que lo mantengan informado de la evolución de la situación relativa a los siguientes casos.

Caso núm.	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
2096 (Pakistán)	Marzo de 2004	Octubre de 2020
2603 (Argentina)	Noviembre de 2008	Noviembre de 2012
2637 (Malasia)	Marzo de 2009	Marzo de 2022
2715 (República Democrática del Congo)	Noviembre de 2011	Junio de 2014
2749 (Francia)	Marzo de 2014	-
2756 (Malí)	Marzo de 2011	Marzo de 2022
2797 (República Democrática del Congo)	Marzo de 2014	-
2807 (República Islámica del Irán)	Marzo de 2014	Junio de 2019
2869 (Guatemala)	Marzo de 2013	Octubre de 2020
2871 (El Salvador)	Junio de 2014	Junio de 2015
2889 (Pakistán)	Marzo de 2016	Octubre de 2020
2925 (República Democrática del Congo)	Marzo de 2013	Marzo de 2014
3011 (Türkiye)	Junio de 2014	Noviembre de 2015
3024 (Marruecos)	Marzo de 2015	Marzo de 2021
3036 (República Bolivariana de Venezuela)	Noviembre de 2014	-
3046 (Argentina)	Noviembre de 2015	-
3054 (El Salvador)	Junio de 2015	-
3078 (Argentina)	Marzo de 2018	-
3081 (Liberia)	Octubre de 2018	Octubre de 2020
3098 (Türkiye)	Junio de 2016	Noviembre de 2017
3100 (India)	Marzo de 2016	-
3121 (Camboya)	Octubre de 2017	Octubre de 2020
3139 (Guatemala)	Noviembre de 2021	-
3167 (El Salvador)	Noviembre de 2017	-
3180 (Tailandia)	Marzo de 2017	Marzo de 2021
3182 (Rumania)	Noviembre de 2016	-
3202 (Liberia)	Marzo de 2018	-

Caso núm.	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
3243 (Costa Rica)	Octubre de 2019	-
3248 (Argentina)	Octubre de 2018	-
3257 (Argentina)	Octubre de 2018	-
3285 (Estado Plurinacional de Bolivia)	Marzo de 2019	-
3288 (Estado Plurinacional de Bolivia)	Marzo de 2019	-
3289 (Pakistán)	Junio de 2018	Octubre de 2020
3313 (Federación de Rusia)	Noviembre de 2021	-
3319 (Panamá)	Marzo de 2022	-
3323 (Rumania)	Marzo de 2021	-
3330 (El Salvador)	Marzo de 2021	-
3331 (Argentina)	Noviembre de 2021	-
3339 (Zimbabwe)	Marzo de 2022	-
3350 (El Salvador)	Marzo de 2021	-
3364 (República Dominicana)	Marzo de 2022	-
3385 (República Bolivariana de Venezuela)	Marzo de 2022	-
3386 (Kirguistán)	Noviembre de 2021	-
3393 (Bahamas)	Marzo de 2022	-
3399 (Hungría)	Marzo de 2022	-
3401 (Malasia)	Marzo de 2022	-

40. El Comité espera que los Gobiernos interesados faciliten rápidamente la información solicitada.
41. Además, el Comité recibió informaciones relativas al seguimiento de los casos núms. 1787 (Colombia), 1865 (República de Corea), 2086 (Paraguay), 2153 (Argelia), 2341 (Guatemala), 2362 y 2434 (Colombia), 2445 (Guatemala), 2528 (Filipinas), 2533 (Perú), 2540 (Guatemala), 2566 (República Islámica del Irán), 2583 y 2595 (Colombia), 2652 (Filipinas), 2656 (Brasil), 2679 (México), 2684 (Ecuador), 2694 (México), 2699 (Uruguay), 2706 (Panamá), 2710 (Colombia), 2716 (Filipinas), 2719 (Colombia), 2723 (Fiji), 2745 (Filipinas), 2746 (Costa Rica), 2751 (Panamá), 2753 (Djibouti), 2755 (Ecuador), 2758 (Federación de Rusia), 2763 (República Bolivariana de Venezuela), 2793 (Colombia), 2816 (Perú), 2852 (Colombia), 2882 (Bahrein), 2883 (Perú), 2896 (El Salvador), 2924 (Colombia), 2934 (Perú), 2946 (Colombia), 2948 (Guatemala), 2949 (Eswatini), 2952 (Líbano), 2954 (Colombia), 2976 (Türkiye), 2979 (Argentina), 2980 (El Salvador), 2982 (Perú), 2985 (El Salvador), 2987 (Argentina), 2994 (Túnez), 2995 (Colombia), 2998 (Perú), 3006 (República Bolivariana de Venezuela), 3010 (Paraguay), 3016 (República Bolivariana de Venezuela), 3017 (Chile), 3019 (Paraguay), 3020 (Colombia), 3022 (Tailandia), 3026 (Perú), 3030 (Malí), 3032 (Honduras), 3033 (Perú), 3040 (Guatemala), 3043 (Perú), 3055 (Panamá), 3056 (Perú), 3059 (República Bolivariana de Venezuela), 3061 (Colombia), 3065, 3066 y 3069 (Perú), 3072 (Portugal), 3075 (Argentina), 3093 (España), 3095 (Túnez), 3096 (Perú), 3097 (Colombia), 3102 (Chile), 3103 (Colombia), 3104 (Argelia), 3107 (Canadá), 3119 (Filipinas), 3131 y 3137 (Colombia), 3146 (Paraguay), 3150 (Colombia), 3162 (Costa Rica), 3164 (Tailandia), 3170 (Perú), 3171 (Myanmar), 3172 (República Bolivariana de Venezuela), 3183 (Burundi), 3188 (Guatemala),

3191 (Chile), 3194 (El Salvador), 3220 (Argentina), 3236 (Filipinas), 3240 (Túnez), 3253 (Costa Rica), 3267 (Perú), 3272 (Argentina), 3278 (Australia), 3279 (Ecuador), 3283 (Kazajstán), 3286 (Guatemala), 3287 (Honduras), 3297 (República Dominicana), 3314 (Zimbabwe), 3316 (Colombia), 3317 (Panamá) 3320 (Argentina), 3341 (Ucrania), 3343 (Myanmar), 3347 (Ecuador), 3374 (República Bolivariana de Venezuela) y 3378 (Ecuador) los cuales examinará con la mayor prontitud posible.

Cierre de casos en seguimiento

42. En su informe de noviembre de 2018 (GB.334/INS/10), el Comité informó al Consejo de Administración que, en adelante, todos los casos en los que estuviera examinado el seguimiento dado a sus recomendaciones y sobre los que no se hubiera recibido información del Gobierno o de la organización querellante durante dieciocho meses (o al término de dieciocho meses contados desde la fecha del último examen del caso) se considerarían cerrados. En su actual sesión, el Comité aplicó esta norma a los siguientes casos: 2745 (Filipinas), 2869 (Guatemala), 3119 (Filipinas), 3142 y 3212 (Camerún).

* * *

Caso núm. 3269

Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Afganistán presentada por

- el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Afganistán (NUAWE)
- respaldada por
- la Confederación Sindical Internacional (CSI)

Alegatos: la organización querellante denuncia violaciones de los derechos sindicales por parte del Gobierno, en particular la adopción de una decisión unilateral de confiscar locales y bienes sindicales sin una orden judicial

43. El Comité examinó por última vez este caso, presentado en marzo de 2017, en su reunión de junio de 2021, y en esa ocasión sometió un informe provisional a la consideración del Consejo de Administración [véase 395.º informe, párrafos 63 a 74, aprobado por el consejo de Administración en su 342.ª reunión (junio de 2021)]¹.
44. La comisión preparatoria del congreso del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Afganistán (NUAWE) envió información adicional por comunicaciones de fechas 19 de junio y 17 de julio de 2021. La Confederación Sindical Internacional envió información adicional en una comunicación de fecha 17 de mayo de 2022.

¹ [Enlace al examen anterior.](#)

45. En su reunión de marzo de 2022 [véase 397.º informe, párrafo 7], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno en el que se indicaba que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración (1972), podría presentar un informe sobre el fondo de este caso, incluso si la información o las observaciones solicitadas no se recibieron en los plazos señalados. Hasta la fecha, el Gobierno no ha transmitido información alguna.
46. El Afganistán 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

47. En su reunión de junio de 2021, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 395.º informe, párrafo 74]:
 - a) el Comité urge firmemente al Gobierno a que asegure que las cuestiones que originaron la presente queja, en particular en lo que respecta a la confiscación de los bienes del sindicato, sean abordadas sin demora. El Comité espera una decisión rápida de los tribunales en relación con la reclamación legal del NUAWE a este respecto y pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas para cumplir con su decisión final;
 - b) el Comité urge al Gobierno a que lleve a cabo una investigación de los alegatos contenidos en la comunicación de la CSI de abril de 2018 en cuanto al intento por parte de la policía y las fuerzas armadas de apropiarse de las oficinas del NUAWE y de apropiarse de ellas, a fin de determinar los hechos e identificar a los responsables para garantizar que tales actos no se repitan. Asimismo, el Comité urge al Gobierno a que proporcione observaciones detalladas sobre los alegatos relativos a la congelación de las cuentas bancarias del sindicato sin una autorización judicial y la no renovación de su licencia, así como la falta de diálogo con el sindicato y los atentados contra la libertad de expresión y la libertad de prensa, y
 - c) el Comité urge al Gobierno a que aclare si el Decreto de 2016 puede dar lugar a una intervención administrativa o al control de los asuntos sindicales y si, en particular, la suspensión o disolución administrativa de un sindicato podría ser una posible consecuencia de la revisión emprendida y, en caso afirmativo, invita al Gobierno a que modifique el Decreto de 2016 para asegurar que ello no sea posible.

B. Información adicional recibida

48. En sus comunicaciones de 19 de junio y 17 de julio de 2021, la comisión preparatoria del congreso del NUAWE recuerda que, en su sentencia de 4 de marzo de 2019, el Tribunal de Apelación de Kabul decidió que el mandato de la junta directiva del NUAWE había concluido y que la autoridad del antiguo presidente, el Sr. Maroof Qaderi, y de los demás miembros de la junta directiva se había extinguido, y que, con el acuerdo de todas las partes involucradas, incluido el signatario de la presente queja, el Sr. Qaderi, se estableció un comité organizador compuesto por 26 miembros para facilitar la organización de la elección del nuevo presidente y de los nuevos miembros de la junta directiva para el 19 de enero de 2021. Sin embargo, el congreso fue pospuesto. La comisión preparatoria indica que se sigue trabajando para celebrar el congreso del NUAWE de acuerdo con la sentencia del Tribunal de Apelación de Kabul, y para poner fin a la prolongada crisis de la organización. Además, según dicha comisión, el NUAWE seguirá estando bajo su autoridad hasta que pueda celebrarse el congreso.
49. En una comunicación de fecha 17 de mayo de 2022, la Confederación Sindical Internacional (CSI) indica que, desde que las nuevas autoridades tomaron el poder en agosto de 2021, los dirigentes sindicales están directamente amenazados y, por lo tanto, obligados a exiliarse. Algunos dirigentes

del NUAWA, incluido el Sr. Qaderi, fueron trasladados al extranjero, al mismo tiempo que otros, incluido el Sr. Mohammad Ashraf Samadi, vicepresidente del NUAWA, dirigen el equipo en el país. La CSI indica que el NUAWA presentó oficialmente una solicitud a las nuevas autoridades para abrir la oficina del sindicato y renovar su registro, pero no se ha recibido ninguna respuesta positiva. La CSI también denuncia que, el 27 de marzo de 2022, las autoridades confiscaron las propiedades del sindicato, incluidas las en las provincias, confiscaron materiales y documentos, y expulsaron a su personal. Por último, la CSI informa de que, a falta de la renovación del registro del NUAWA en el país, lo que hace ilegal su funcionamiento, el Sr. Qaderi y otros dirigentes sindicales han establecido el NUAWA en el exilio.

C. Conclusiones del Comité

50. *El Comité recuerda que este caso se refiere a los alegatos de confiscación, por parte del Gobierno y sin una orden judicial, de los locales y bienes sindicales legalmente adquiridos, incluidos los intentos de apropiación y ocupación violentas de las oficinas del NUAWA por parte de la policía y las fuerzas armadas, la congelación de sus cuentas bancarias, la no renovación de su licencia, así como los atentados contra la libertad de expresión y la libertad de prensa.*
51. *El Comité recuerda que, en junio de 2021, el Gobierno informó de que, tras una decisión del Tribunal de Apelación de Kabul acerca de la dirección del NUAWA, todas las partes estuvieron de acuerdo en establecer un comité organizador para la elección de una nueva junta del sindicato en enero de 2021, que se pospuso debido a problemas de seguridad y logística. El Gobierno añadió que las cuentas bancarias del sindicato se transferirían a la dirección legítima elegida del NUAWA. Asimismo, el Gobierno indicó que respetaría cualquier sentencia definitiva de los tribunales en relación con la acción legal que inició el sindicato para reclamar ciertas propiedades. El Comité constata con preocupación que, desde entonces, el Gobierno no ha transmitido ninguna información adicional, en particular sobre las medidas adoptadas para cumplir sus recomendaciones anteriores.*
52. *El Comité toma nota de la información facilitada por la comisión preparatoria del congreso del NUAWA, con fecha junio y julio de 2021, recordando que, en su sentencia de marzo de 2019, el Tribunal de Apelación de Kabul decidió que el mandato de la junta directiva del NUAWA había concluido y que la autoridad del antiguo presidente, el Sr. Maroof Qaderi, y de los miembros de la junta directiva se había extinguido. La comisión preparatoria afirmó que todas las partes involucradas en el conflicto interno del sindicato, incluido el signatario de la presente queja, el Sr. Qaderi, suscribieron un acuerdo para establecer un comité organizador compuesto por 26 miembros para facilitar la organización de la elección del nuevo presidente y de los nuevos miembros de la junta directiva para el 19 de enero de 2021. Sin embargo, el congreso fue pospuesto. Según la comisión preparatoria, se sigue trabajando para celebrar el congreso del NUAWA de acuerdo con la sentencia del Tribunal de Apelación de Kabul, y para poner fin a la prolongada crisis de la organización. Por último, la comisión preparatoria declaró que el sindicato seguiría estando bajo su autoridad hasta que pudiera celebrarse el congreso. El Comité observa que, desde entonces, la comisión preparatoria no ha proporcionado información nueva sobre la celebración del congreso del NUAWA. Además, el Comité tiene conocimiento, por medio de información públicamente disponible, de que el signatario de la queja, el Sr. Qaderi, y otros representantes del NUAWA han huido del país y se encuentran en el exilio.*
53. *Habida cuenta de las consideraciones que preceden y consciente de la complejidad del contexto nacional, el Comité pide a todas las autoridades competentes que faciliten información sobre las medidas adoptadas para dar curso a sus anteriores conclusiones, cuyo carácter general recuerda a continuación.*

54. *El Comité urge firmemente al Gobierno a que asegure que las cuestiones que originaron la presente queja, en particular en lo que respecta a la confiscación de los bienes del sindicato, sean abordadas sin demora. A este respecto, espera una decisión rápida de los tribunales en relación con la reclamación legal del NUAWÉ y pide al Gobierno que aporte información detallada sobre la situación del proceso judicial e indique las medidas tomadas para cumplir la decisión final una vez adoptada.*
55. *El Comité recuerda además que la Confederación Sindical Internacional (CSI) se sumó a la queja en abril de 2018 y denunció: i) los intentos de apropiación y ocupación violentas y sin orden judicial de las oficinas del NUAWÉ por parte de la policía y las fuerzas armadas; ii) la congelación de las cuentas bancarias del sindicato sin una autorización judicial; iii) la no renovación de su licencia, y iv) la falta de diálogo con el sindicato y los atentados contra la libertad de expresión y la libertad de prensa. El Comité toma nota con preocupación de los alegatos de la CSI contenidos en su comunicación del 17 de mayo de 2022, según los cuales, desde que las nuevas autoridades tomaron el poder en agosto de 2021, los dirigentes sindicales están directamente amenazados y, por lo tanto, obligados a exiliarse. Algunos dirigentes del NUAWÉ, incluido el Sr. Qaderi, fueron reubicados en el extranjero, mientras que otros dirigían el equipo en el país. El Comité toma nota de la indicación de que, a pesar de una solicitud oficial del sindicato, las autoridades se negaron a reabrir la oficina del sindicato y a renovar su registro. Toma nota con gran preocupación del alegato de que las autoridades se han apoderado de las propiedades del sindicato en las provincias, confiscando materiales y documentos, y expulsando a su personal. Al respecto, el Comité recuerda que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores solo 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. Recuerda también 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. Por último, el Comité recuerda que el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafos 84, 288 y 239]. El Comité pide una vez más al Gobierno que lleve a cabo una investigación de los alegatos contenidos en la comunicación de la CSI en cuanto al intento por parte de la policía y las fuerzas armadas de ocupar las oficinas del NUAWÉ y de apropiarse de ellas, a fin de determinar los hechos e identificar a los responsables para garantizar que tales actos no se repitan. Asimismo, urge al Gobierno a que proporcione observaciones detalladas sobre los demás alegatos de la CSI, en particular los contenidos en su última comunicación de mayo de 2022 sobre las amenazas contra los sindicalistas que les obligan a exiliarse, la negativa a renovar el registro del sindicato y la confiscación de las propiedades y los documentos del sindicato, incluso en las provincias.*
56. *El Comité recuerda asimismo que sus conclusiones anteriores también se referían al texto del Decreto de 2016 que, además de ordenar la confiscación de los locales del sindicato y la transferencia de su propiedad al Estado, dio mandato al Ministerio de Justicia para revisar, a la luz de la legislación vigente, la continuación de las actividades del NUAWÉ y otros dos sindicatos, y proceder en consecuencia. Al respecto, el Comité subrayó que las organizaciones de trabajadores tienen derecho a organizar libremente su administración y actividades sin injerencia de las autoridades. Asimismo, recordó que las medidas de suspensión o de disolución por parte de la autoridad administrativa constituyen graves violaciones de los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación**, párrafo 986]. El Comité urge al Gobierno a que aclare si el Decreto de 2016 puede dar lugar a una intervención administrativa o al control de los asuntos sindicales y si, en particular, la suspensión o disolución administrativa de un sindicato podría ser una posible consecuencia de la*

revisión emprendida y, en caso afirmativo, invita al Gobierno a que modifique el Decreto de 2016 para asegurar que ello no sea posible.

- 57.** *Habida cuenta de la situación actual en el país, el Comité pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas para garantizar que todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan llevar a cabo sus actividades sindicales legítimas en un clima desprovisto de violencia, de presiones y de amenazas de toda índole.*
- 58.** *Tomando asimismo en consideración las circunstancias imperantes en el país, el Comité recuerda que la asistencia técnica de la Oficina está a disposición para llevar a cabo sus recomendaciones.*

Recomendaciones del Comité

- 59.** **En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:**
- a)** **el Comité urge firmemente al Gobierno a que asegure que las cuestiones que originaron la presente queja, en particular en lo que respecta a la confiscación de los bienes del sindicato, sean abordadas sin demora. El Comité espera una decisión rápida de los tribunales en relación con la reclamación legal del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Afganistán (NUAWE) a este respecto y pide al Gobierno que aporte información detallada sobre la situación del proceso judicial e indique las medidas tomadas para cumplir la decisión final una vez adoptada;**
 - b)** **el Comité urge al Gobierno a que lleve a cabo una investigación de los alegatos contenidos en la comunicación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de abril de 2018 en cuanto al intento por parte de la policía y las fuerzas armadas de ocupar las oficinas del NUAWE y de apropiarse de ellas, a fin de determinar los hechos e identificar a los responsables para garantizar que tales actos no se repitan. Asimismo, urge al Gobierno a que proporcione observaciones detalladas sobre los alegatos relativos a la congelación de las cuentas bancarias del sindicato sin una autorización judicial y la no renovación de su licencia que hace que sus operaciones sean ilegales, así como los graves alegatos contenidos en la comunicación de la CSI de mayo de 2022 sobre la amenaza contra los sindicalistas que obliga a su exilio y la confiscación, en marzo de 2022, de las propiedades y los documentos del NUAWE, incluso en las provincias;**
 - c)** **el Comité urge al Gobierno a que aclare si el Decreto de 2016 puede dar lugar a una intervención administrativa o al control de los asuntos sindicales y si, en particular, la suspensión o disolución administrativa de un sindicato podría ser una posible consecuencia de la revisión emprendida y, en caso afirmativo, invita al Gobierno a que modifique el Decreto de 2016 para asegurar que ello no sea posible;**
 - d)** **habida cuenta la situación actual en el país, el Comité pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas para garantizar que todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan llevar a cabo sus actividades sindicales legítimas en un clima desprovisto de violencia, de presiones y de amenazas de toda índole;**
 - e)** **tomando asimismo en consideración las circunstancias imperantes en el país, el Comité recuerda que la asistencia técnica de la Oficina está a disposición para llevar a cabo las recomendaciones a) a d), y**
 - f)** **el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente de este caso.**

Caso núm. 3356

Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por

- la Confederación Latinoamericana de Trabajadores Estatales (CLATE)
- la Asociación de Profesionales de la Comisión Nacional de Energía Atómica y la Actividad Nuclear (APCNEAN) y
- la Asociación Trabajadores del Estado (ATE)

Alegatos: demora y obstaculización en procedimientos de negociación colectiva sectorial

60. La queja figura en la comunicación de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores Estatales (CLATE), la Asociación de Profesionales de la Comisión Nacional de Energía Atómica y la Actividad Nuclear (APCNEAN) y la Asociación Trabajadores del Estado (ATE), recibida el 26 de enero de 2019.
61. El Gobierno envió observaciones por comunicación de 5 de marzo de 2021.
62. La Argentina ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

63. Las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno nacional, en el curso del primer proceso de negociación colectiva sectorial previsto en la legislación aplicable, demora y obstaculiza de forma permanente la negociación.
64. Alegan en particular que, de un lado y en cuanto a la negociación colectiva en la Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA): i) en el marco de un reclamo salarial conforme parámetros de la Ley núm. 14.786, la CNEA como empleadora solicitó en audiencia de 21 de octubre de 2005 la apertura de una negociación colectiva para quienes se desempeñan en la empresa; ii) la CNEA se rige por la Ley Nuclear de 1997 que estableció que la relación con sus trabajadores se rige por la Ley de Contrato de Trabajo; iii) posteriormente, el 18 de mayo de 2006 la APCNEAN requirió la apertura de la negociación —lo que en distintos momentos también hicieron otros gremios que actúan en la CNEA (ATE, Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) y la Asociación de Técnicos de la CNEA-ATCNEA)—; iv) el 5 de junio de 2007 se dio apertura a las negociaciones y en una reunión posterior se formaron distintas comisiones técnicas para abordar los diversos ítems que debían integrar el convenio colectivo a signarse; v) durante todo el curso de la interminable negociación los sindicatos solicitan que se discutan aumentos salariales (que invariablemente va fijando el Estado con la sola participación de la UPCN); vi) la representación de la empleadora —integrada por paritarios designados por la CNEA y otros actores estatales— dejó, abruptamente y sin dar explicaciones, de participar en las reuniones técnicas y dejó de proporcionar datos; vii) se formularon pedidos y reclamos al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para que intimase a la patronal a que volviese

a la mesa de negociación, pero el Ministerio desoyó todos los pedidos, en complicidad con la empleadora; viii) el directorio de la CNEA el 13 de enero de 2010 expresó que no podía continuar concurriendo a las reuniones por falta de instrucciones gubernamentales; ix) ante la prolongada demora, la ATE promovió una acción de amparo ante la justicia, que dictó una sentencia el 27 de septiembre de 2012, que es confirmada por la Cámara de Apelaciones; x) sin embargo el Ministerio de Trabajo demora la aplicación de la decisión de justicia, por lo que recién se reanuda la negociación el 15 de diciembre de 2016; xi) en ese largo lapso hubo cambio de gestión gubernamental, habiendo quedado suspendido el «plan nuclear» que implicaba la construcción de dos nuevas centrales atómicas, así como la aparición de un nuevo actor estatal —la Secretaría de Modernización— cuyo rol consiste en trabar todavía más el proceso de negociación, y xii) como resultado el proceso continúa prácticamente en su fase inicial, habiéndose realizado la última reunión de la comisión negociadora el 11 de septiembre de 2018 y habiéndose fijado la siguiente para el 27 de noviembre de 2018.

65. De otro lado, los querellantes denuncian también demoras y obstáculos en la negociación colectiva en la Autoridad Regulatoria Nuclear (ARN), alegando al respecto que: i) el 26 de junio de 2007 la APCNEAN requirió la apertura de la negociación colectiva sectorial correspondiente; ii) la ARN —así como posteriormente los otros gremios (ATE y UPCN)— manifestaron su conformidad; iii) sin embargo, no se recepciona el pedido y el 28 de marzo de 2008 la APCNEAN solicita se intime a las partes; iv) finalmente el 13 de noviembre de 2011 se efectiviza la audiencia, previa acción de amparo interpuesta por la APCNEAN ante la justicia y que culminó con una orden intimatoria, y v) posteriormente las audiencias se sucedieron sin resultados tangibles, y siempre enfrentando dilaciones de distinta naturaleza por parte de la empleadora, con la complicidad del Ministerio.
66. Los querellantes consideran que la actitud dilatoria del Estado nacional en las negociaciones antes descritas vulnera la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y han producido un daño irreversible en materia salarial, condiciones de trabajo y de vida. Consideran que no existe ánimo de negociación ni se garantiza la posibilidad de negociar libremente.
67. En primer lugar, las organizaciones querellantes afirman que las acciones denunciadas implican la cancelación de la negociación colectiva sectorial y la imposibilidad de negociar condiciones de trabajo y salario. Recuerdan al respecto que: i) conforme a la Ley núm. 24.185, que regula el procedimiento para la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública nacional, se puede negociar un convenio colectivo marco y/o general, y en un nivel inferior, convenios colectivos sectoriales por organismos o escalafones, siempre en el marco del convenio general; ii) la administración pública nacional de la República Argentina cuenta con convenio colectivo de trabajo general homologado y diversos convenios colectivos sectoriales —algunos vigentes y homologados y otros que se encuentran en proceso de negociación—; iii) en los casos de la CNEA y la ARN antes descritos las dilaciones implican que este «trámite» de negociación ya lleva (a fecha de presentación de la queja) 13 y 11 años respectivamente —lo que evidencia una decisión política del Estado de negarse a negociar con las entidades sindicales las condiciones de trabajo de este colectivo profesional—; iv) en el marco de la negociación colectiva vigente, al no existir aún estos convenios colectivos sectoriales en la CNEA y la ARN, se aplican aumentos salariales que se acuerdan a nivel general, en cuya negociación solo participan la ATE y la UPCN, y v) siendo esta última la entidad sindical mayoritaria, negocia solo la pauta salarial —siempre muy lejos de las necesidades de los trabajadores— de modo que la negociación colectiva en los sectores se ve impedida a través de la comisión negociadora general, que carece de verdadero debate.

68. En segundo lugar, las organizaciones querellantes consideran que las acciones descritas constituyen un avasallamiento al deber de negociar de buena fe. Afirman que, luego de más de diez años de «negociación», todos los parámetros de buena fe en la materia fueron dejados de lado por la administración pública nacional como Estado empleador, al negarse de forma indirecta a concretar esos convenios colectivos sectoriales.
69. En tercer lugar, los querellantes alegan que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en lugar de actuar como órgano imparcial o independiente, acompañó con complicidad las irregulares acciones de los empleadores públicos. Afirman que, luego de más de diez años sin resultado, que el Ministerio ha ajustado su accionar al pedido del Gobierno nacional de impedir que se celebren convenios colectivos sectoriales en estos dos organismos —siendo prueba de ello el hecho de que nunca intimó al empleador público a negociar de buena fe, o designó audiencias en tiempo oportuno, o solicitó que concurrieran a las negociaciones miembros paritarios con capacidad de decisión— entre otras medidas que podría haber llevado adelante.

B. Respuesta del Gobierno

70. En su comunicación de 5 de marzo de 2021 el Gobierno transmite sus observaciones sobre el caso e informa, en primer lugar, acerca del trámite de los expedientes a través de los cuales tramitan las negociaciones colectivas objeto de queja. El Gobierno afirma que: i) no existió una conducta de las autoridades que impidiera u obstruyera la negociación colectiva en los ámbitos sectoriales señalados y que las partes han desarrollado negociaciones a lo largo del tiempo, sin haber arribado a un acuerdo que permita celebrar un convenio colectivo, y ii) tampoco hubo conducta obstructiva en materia salarial, siendo los sujetos colectivos legitimados conforme la normativa vigente que, a través de las negociaciones desarrolladas en el marco de la comisión negociadora para el convenio colectivo de trabajo general, han periódicamente definido los aumentos salariales aplicables a los trabajadores de la administración pública nacional.
71. En cuanto a la negociación colectiva en la CNEA, el Gobierno indica que: i) se convocó a las partes para la reunión preparatoria para la constitución de la comisión paritaria sectorial de la CNEA y estas acordaron conformar tres comisiones de trabajo y su cronograma de reuniones y el Ministerio de Trabajo solicitó a las partes mantener informada a la autoridad de aplicación sobre la evolución de las negociaciones en las comisiones conformadas, a fin de convocar nueva audiencia cuando fuere necesario; ii) en los años 2008 y 2009 se celebraron audiencias en el marco de la comisión a los fines de instrumentar los incrementos salariales acordados en el marco del convenio colectivo de trabajo general; iii) durante el año 2009 la ATCNEA solicitó la apertura de la comisión para discutir un convenio colectivo sectorial; iv) la subsecretaria de presupuesto informó que la solicitud formulada por ATCNEA «será analizada en la oportunidad que los representantes del Estado empleador, en orden a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley núm. 24.185, se reúnan para determinar la agenda de apertura de la negociación colectiva a nivel general y sectorial»; v) al respecto la CNEA ha manifestado que no se negó a participar en las subcomisiones técnicas como pretende imputar la representación gremial, y consideró imprescindible la continuidad del tratamiento del convenio colectivo sectorial en el menor plazo posible; vi) en el año 2010 tomó intervención la Oficina Nacional de Empleo Público, manifestando que el pedido no cumplía con los requisitos exigidos; vii) se celebró audiencia en el marco de la CNEA en fecha 9 de junio de 2010, a los fines de instrumentar los incrementos salariales acordados en el marco del convenio colectivo de trabajo general; viii) asimismo la APCNEAN solicitó que se intimase al Estado a reanudar las negociaciones para arribar a un convenio colectivo para los trabajadores de la CNEA, de la cual se corrió traslado al resto de las

representaciones; ix) contestaron la ATCNEA y la ATE, reiterando los pedidos oportunamente realizados y sus pedidos de convocatoria; x) igualmente obraron nuevas presentaciones de la CNEA, manifestando que se estaban tomando los recaudos pertinentes para reanudar las negociaciones; xi) en junio de 2011 se celebra audiencia en el marco de la CNEA, a los fines de instrumentar los incrementos salariales acordados en el marco del convenio colectivo de trabajo general; xii) por sentencia interlocutoria núm. 1320 de 27 de septiembre de 2012 dictada por el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo núm. 68, confirmada por la sentencia interlocutoria núm. 63.760 de fecha 14 de mayo de 2013, de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, se ordenó que se emitiera acto administrativo conformando la comisión negociadora sectorial para el personal de la CNEA, a los fines de celebrar un convenio colectivo de trabajo de nivel sectorial para el personal de la CNEA; xiii) en consecuencia el 6 de junio de 2013 la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo) procedió a solicitar a las partes ratificasen y/o modificasen las nominaciones para integrar la comisión negociadora sectorial; xiv) notificadas las partes, estas realizaron sus respectivas designaciones de los miembros paritarios para la conformación de la comisión negociadora sectorial; xv) siendo que no todas las presentaciones cumplían con los requisitos exigidos, la autoridad de aplicación reiteró a las partes que nominaran a sus miembros paritarios; xvi) en julio de 2016 la autoridad de aplicación hizo saber a las partes que, con motivo de la asunción de la nueva gestión gubernamental nacional, y habiéndose reestructurado el ámbito de la administración pública nacional, resultaba necesario que las partes ratificaran y/o modificaran las nominaciones de los miembros que conformarían la comisión negociadora; xvii) una vez que las partes cumplieron con lo requerido, el 6 de noviembre de 2016 se declaró constituida la comisión negociadora y la autoridad de aplicación la convocó a una audiencia, que fue celebrada el día 15 de diciembre de 2016, y en la cual las partes acordaron conformar tres comisiones y que las reuniones de dichas comisiones tuvieran lugar en la sede de la CNEA; xviii) con posterioridad, las negociaciones entre las partes continuaron desarrollándose de manera ininterrumpida, celebrándose 16 audiencias en el ámbito del Ministerio de Trabajo, durante el periodo diciembre de 2016 a marzo de 2020; xix) asimismo, las partes mantuvieron reuniones privadas en el marco de las comisiones técnicas mencionadas y en dichas comisiones fueron intercambiadas propuestas, xx) a la fecha de la respuesta del Gobierno las partes no habían arribado a un acuerdo integral sobre un texto definitivo de convenio colectivo pero la actividad de la comisión negociadora sectorial continuaba desarrollándose, con el objetivo de celebrar un convenio colectivo de trabajo sectorial; xxi) la última reunión en sede del Ministerio de Trabajo tuvo lugar el 5 de diciembre de 2019, en la cual las partes acordaron reunirse en dos comisiones técnicas el 13 de marzo de 2020, y xxii) se convocó a las partes a una nueva fecha de audiencia en sede del Ministerio de Trabajo para el 26 de marzo de 2020, la cual finalmente no pudo ser celebrada, por haberse decretado el aislamiento social, preventivo y obligatorio en el contexto de la pandemia de COVID.

- 72.** En cuanto a la negociación colectiva en la ARN: i) se iniciaron las actuaciones a raíz de la solicitud de la APCNEAN de discutir un convenio colectivo sectorial —solicitud que se trasladó primeramente a la ARN—, a fin de que fijase posición; ii) dicho organismo contestó que estaba de acuerdo en abrir la instancia paritaria para la discusión de un convenio colectivo; iii) posteriormente, se dio intervención al resto del Estado empleador, y a los sindicatos UPCN y ATE; iv) por su parte, la Secretaría de la Gestión Pública contestó indicando que correspondía que la petición se tramitase conforme las previsiones del convenio colectivo de trabajo general núm. 214/06 y por la Ley núm. 24.185; v) el 10 de octubre de 2019, la ARN manifiesta que el organismo competente para dirimir dicha cuestión es la Oficina Nacional de Empleo Público; vi) subsiguientemente la APCNEAN promovió acción de amparo por mora; vii) el 15 de septiembre de 2011 se convocó a audiencia preparatoria para la apertura de la comisión

negociadora sectorial del personal de la ARN para el día 23 de septiembre de 2011; viii) a la misma no compareció la ATE, y se puso en conocimiento a las partes de la solicitud formulada por la APCNEAN y se fijaron nuevas audiencias; ix) el 1.º de noviembre de 2011 el presidente de la comisión negociadora del sector público, mediante providencia que se notificó a las partes, solicitó a las representaciones del sector gremial, que unificasen la postura de su representación y propusieran el temario a ser tratado en el marco de la comisión negociadora sectorial, para dar traslado al Estado empleador, haciendo saber que hasta tanto se presentase la documentación requerida y se contestase el traslado, se procedía a suspender el plazo previsto en el artículo 7 de la Ley núm. 24.185; x) las partes guardaron silencio y se reiteró la notificación; xi) posteriormente se convocó a una nueva audiencia para instrumentar la constitución de la comisión negociadora sectorial para el personal de la ARN, haciendo saber a las partes, en dicha citación, que en la audiencia convocada deberían consensuar la temática a ser tratada por dicha comisión, y designar hasta tres miembros paritarios titulares, y dos suplentes para integrarla, más los asesores correspondientes; xii) la representación gremial, en conjunto, denunció el temario requerido y en fecha 17 de octubre de 2012 se dictó la Disposición DALSP 1, declarando constituida la comisión negociadora sectorial para el personal de la ARN; xiii) conformada la comisión negociadora, el día 29 de octubre de 2012, se procedió a convocar a una primera audiencia, la que a pedido de las partes fue trasladada al día 31 de octubre; xiv) en la audiencia las partes realizaron propuestas sobre la metodología de la negociación colectiva a llevar adelante, acordando la conformación de tres comisiones técnicas, y fijándose fechas para reuniones adicionales (cuatro audiencias a desarrollarse en los meses de noviembre y diciembre de 2012); xv) realizadas dichas audiencias las partes efectuaron propuestas, acompañaron informes y debatieron sobre los temas en cuestión, manifestando sus acuerdos y desacuerdos; xvi) en los meses subsiguientes, las partes no mantuvieron reuniones en el ámbito de la autoridad de aplicación y, entre agosto de 2013 y agosto de 2014 se celebraron 11 audiencias, en las que las partes continuaron las negociaciones; xvii) la autoridad de aplicación exhortó a las partes a mantener el diálogo y las negociaciones en marcha con la mejor predisposición para negociar en la búsqueda de un acuerdo definitivo; xviii) ninguna de las partes compareció a la audiencia convocada para el 24 de septiembre de 2014, fijándose nueva audiencia para el mes de diciembre de 2014; xix) a partir del mes de febrero de 2015 y hasta el mes de diciembre del mismo año se llevaron a cabo entre una y dos audiencias mensuales para continuar con las negociaciones. En todas ellas el empleador público realizó propuestas (que el Gobierno acompaña a su respuesta a la queja) y presentó un texto ordenado consistente en la propuesta de convención colectiva de trabajo sectorial; xx) la ATE y la APCNEAN presentaron sus respectivas propuestas en respuesta a lo presentado por el empleador público y este último presentó un documento con adecuaciones e incorporaciones al texto integral ya presentado, en atención a los comentarios y observaciones efectuadas por algunos de los gremios. El empleador público también incorporó una propuesta con aspectos relacionados con el «régimen de capacitación y desarrollo», y «modalidades operativas», la que puso a consideración de las entidades gremiales; xxi) posteriormente, a través del dictamen de abril 2016, la autoridad de aplicación hizo saber a las partes que, con motivo de la asunción de la nueva gestión gubernamental nacional, y siendo que se había reestructurado el ámbito de la administración pública nacional (mediante Decreto núm. 13 de fecha 10 de diciembre de 2015), resultaba necesario que las partes ratificaran y/o modificaran las nominaciones de los miembros que conformarían la comisión negociadora sectorial para el personal de la ARN. Una vez que las partes cumplieron con lo requerido, mediante acto administrativo núm. DI-2016-17-E-APNDALSP#MT, la autoridad de aplicación declaró constituida la comisión negociadora; xxii) con posterioridad, las negociaciones entre las partes continuaron desarrollándose de manera ininterrumpida,

celebrándose 42 audiencias en el ámbito del Ministerio de Trabajo. Asimismo, las partes mantuvieron reuniones privadas en el marco de las comisiones técnicas mencionadas, que se desarrollaron en sede de la ARN; xxiii) conforme fuera informado por las partes, en el desarrollo de dichas comisiones, fueron intercambiadas propuestas, acompañaron informes y debatieron sobre los temas en cuestión; xxiv) a fecha de la respuesta del Gobierno las partes no habían llegado a un acuerdo integral sobre un texto definitivo de convenio colectivo; pero xxv) no obstante ello, la actividad de la comisión negociadora sectorial continúa desarrollándose, con el objetivo de celebrar un convenio colectivo de trabajo sectorial para su personal, y xxvi) en la última audiencia desarrollada en sede del Ministerio de Trabajo, las partes acordaron reunirse el día 7 de agosto de 2019 en dos comisiones técnicas en la sede de la ARN y se designó nueva audiencia en sede del Ministerio de Trabajo para el día 4 de septiembre de 2019, a la cual las partes no comparecieron.

- 73.** Por otra parte, el Gobierno remite las siguientes informaciones relativas a las particularidades de la negociación salarial en la administración pública nacional: i) a partir de 2012 las partes signatarias del convenio colectivo de trabajo general para la administración pública nacional decidieron, en ejercicio de su autonomía colectiva, modificar la modalidad de negociación salarial para el sector público, unificando la discusión salarial para el sector público, dentro del ámbito de la comisión negociadora para el convenio colectivo de trabajo general; ii) a partir de este acuerdo, las partes pasaron a concentrar toda la negociación salarial en la comisión paritaria general, resolviendo allí la fijación de los aumentos salariales aplicables tanto a los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del convenio colectivo de trabajo general, como a los trabajadores regidos por los convenios colectivos sectoriales; iii) por esa razón, en cada oportunidad en que las partes arriban a un acuerdo salarial, suscriben distintos anexos con las escalas que regirán para cada sector, con lo que la pauta salarial aplicable a los trabajadores que se desempeñan en los distintos sectores de la administración pública nacional es definida a través de la negociación colectiva que se desarrolla en la comisión negociadora general (en vez de realizarse a través de comisiones negociadoras sectoriales); iv) en virtud de la legislación aplicable (Ley núm. 24.185, y su Decreto reglamentario núm. 447/93), mediante el convenio colectivo de trabajo sectorial, las partes podrán negociar: las materias no tratadas a nivel general; las materias expresamente remitidas por el nivel general; y las materias ya tratadas en el nivel general para adecuarlas a la organización del trabajo en el sector. En este sentido, un convenio colectivo de trabajo sectorial prevalecerá sobre cualquier otro siempre que sea globalmente más favorable para los trabajadores.

C. Conclusiones del Comité

- 74.** *En la presente queja se alega demora y obstaculización permanente de la negociación colectiva sectorial en dos entes que forman parte de la administración pública nacional. Los querellantes consideran que las acciones denunciadas implican la cancelación de la negociación colectiva sectorial y la imposibilidad de negociar condiciones de trabajo y salario, así como la vulneración del deber de negociar de buena fe, y la ausencia de imparcialidad y complicidad con el empleador público del Ministerio de Trabajo en el proceso de negociación. El Gobierno responde afirmando que: i) no existió una conducta de las autoridades que impidiera u obstruyera la negociación colectiva en los ámbitos sectoriales señalados y que las partes han desarrollado negociaciones a lo largo del tiempo, sin haber arribado a un acuerdo que permita celebrar un convenio colectivo, y que ii) tampoco hubo conducta obstructiva en materia salarial, siendo los sujetos colectivos legitimados conforme la normativa vigente que, a través de las negociaciones desarrolladas en el marco de la comisión negociadora para el convenio colectivo de trabajo general, han periódicamente definido los aumentos salariales aplicables a los trabajadores de la administración pública nacional.*

75. *Al tiempo que observa, del relato factual del Gobierno, que durante las fases posteriores de los procedimientos objeto de la queja las negociaciones habrían procedido con mayor agilidad; el Comité no puede dejar de constatar la larga duración de estos procedimientos de negociación colectiva sectorial (13 y 15 años, a fecha de la respuesta del Gobierno). El Comité observa asimismo que, si bien el Gobierno en su respuesta alude a ciertas acciones de las partes que podrían explicar en parte algunas de las demoras en el procedimiento (por ejemplo el no cumplimiento de ciertos requisitos), no se brindan explicaciones a importantes alegatos de demora que formulan los querellantes —por ejemplo la mora que llevó a la APCNEAN a promover acción de amparo por mora ante la administración de justicia, procedimiento que culminó con una orden intimatoria para proseguir con las negociaciones luego de años de paralización—.*
76. *Al respecto el Comité recuerda que es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, que la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes; y que el principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafos 1328 y 1330].*
77. *El Comité espera que, a la luz de las conclusiones que anteceden, se tomen las medidas adicionales que sean necesarias para continuar promoviendo la negociación colectiva en las dos entidades públicas objeto de la queja.*

Recomendaciones del Comité

78. **En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:**
- a) **el Comité espera que se tomen las medidas adicionales que sean necesarias para continuar promoviendo la negociación colectiva en las dos entidades públicas objeto de la queja, y**
 - b) **el Comité considera que este caso no requiere un examen más detenido y queda cerrado.**

Caso núm. 3389

Informe definitivo

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

Alegatos: privación de efectos de un convenio colectivo vigente por parte de un Estado provincial mediante la revocación del acto de homologación del convenio

79. La queja figura en la comunicación de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA de los Trabajadores) de 3 de agosto de 2020.

80. El Gobierno envió observaciones por comunicaciones de 20 de mayo de 2021 y 2 de mayo de 2022.
81. La Argentina ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), 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

82. La organización querellante alega que el Gobierno de la provincia de Tierra del Fuego se autoatribuye la facultad de privar de efectos un convenio colectivo de trabajo vigente aplicable a los empleados públicos del Estado provincial, mediante el simple recurso a la revocación del acto de homologación del mismo. Al respecto la CTA de los Trabajadores solicita que se inste al Gobierno a revocar inmediatamente dicha revocación administrativa y recomponga el diálogo con las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores estatales.
83. La organización querellante indica que: i) en fecha 28 de noviembre de 2019 se culminó y acordó el convenio colectivo de trabajo para el personal de la administración pública provincial y fue homologado mediante la Resolución MTEySS N° 217/19, con publicación en el *Boletín Oficial* de la provincia de Tierra del Fuego del 6 de diciembre de 2019; ii) las entidades signatarias del convenio fueron la Asociación de Trabajadores del Estado, la Unión de Personal Civil de la Nación y la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina; iii) el convenio en cuestión se logró luego de trabajosos esfuerzos que, con innumerables vicisitudes, permitieron culminar felizmente las negociaciones que se habían extendido durante más de veinte años (plazo este que se extiende desde la apertura negocial, con motivo de la sanción de la Ley provincial N° 113, hasta la celebración, registro, homologación y publicación del texto definitivo; iv) el convenio colectivo fue homologado por la autoridad administrativa provincial y sus normas comenzaron a tener aplicación inmediata —con excepción de todas aquellas que implicaban modificaciones de partidas presupuestarias— por ello, el propio texto del convenio, de acuerdo con la Ley provincial N° 113, condicionó su aplicación a que la legislatura provincial lo aprobara; v) luego de que las autoridades gubernamentales se sucedieran como consecuencia del proceso electoral democrático, el Fiscal de Estado provincial emitió un dictamen sugiriendo la existencia de incongruencias que debían ser revisadas, sin indicar ninguna medida específica a adoptar; vi) en seguimiento a este dictamen, se dictó el Decreto provincial 101/20, instruyendo al Ministerio de Trabajo a «emitir el acto administrativo mediante el cual se revoque por razones de ilegitimidad la Resolución MTEySS N° 217/19»; y el Ministerio de Trabajo de la provincia emitió la Resolución MTyE N° 20/20, por la que se resolvió revocar la Resolución MTEySS N° 217/19 (que había homologado el convenio) «por ser contraria al orden público provincial y de derecho administrativo»; vii) los actos administrativos que dieron lugar a la revocación se dictaron sin dar oportunidad a las partes del convenio de efectuar descargo alguno, contraviniéndose completamente las garantías que emanan del derecho a la tutela administrativa y judicial efectiva; viii) como consecuencia de la «deshomologación» del convenio, las autoridades locales entienden que deben volver a aplicar las normas anteriores a la vigencia del instrumento colectivo (esto es, se reimplantó —por vía interpretativa— la vigencia del Decreto Ley 22.140, emanada de la última dictadura que gobernó *de facto* la Argentina); ix) se interpuso una demanda judicial ante el juzgado laboral competente, pero la sentencia rechazó la acción por motivos formales (concretamente el tribunal sostuvo que la acción de amparo no resultaba la vía adecuada para tratar las pretensiones, argumentando que no se darían las notas de arbitrariedad e ilegalidad manifiesta, por cuanto, siendo que «la homologación es un acto administrativo general», este resulta, por definición «esencialmente revocable» por parte del Poder Ejecutivo de la provincia), y x) ello implica la pérdida absoluta

de los convenios colectivos de trabajo y de sus derechos derivados de ellos para los servidores públicos del Estado provincial.

B. Respuesta del Gobierno

84. En su comunicación de 20 de mayo de 2021 el Gobierno transmite las observaciones de las autoridades de la provincia concernida. Estas indican que: i) las cuestiones que dieron fundamento a la revocación de la resolución de homologación fueron precedidas de un exhaustivo examen de las actuaciones y de las tramitaciones respectivas, en particular en las consideraciones vertidas por la Fiscalía del Estado de la provincia de Tierra del Fuego, cuyo pronunciamiento no resulta objetable por los servicios jurídicos de instancias ministeriales; ii) asimismo se advierte que ninguna de las entidades sindicales firmantes del convenio procedió a cuestionar o recurrir el acto administrativo en cuestión; iii) se encuentra actualmente en tramitación la negociación de un convenio colectivo de trabajo, con las mismas entidades sindicales que intervinieron en el convenio objetado y cuya homologación resultó revocada; iv) en ocasión de la promoción de una demanda judicial relacionada con las cuestiones planteadas por la denunciante, la autoridad judicial afirmó que la homologación es un acto administrativo general y, por definición, resulta esencialmente revocable por parte del Poder Ejecutivo de la provincia, y v) salvadas las observaciones expuestas que motivaron la revocación de la resolución homologatoria, no obra en la cartera laboral provincial denuncia de gremio alguno respecto a acciones pasadas o presentes que limiten o restrinjan la vigencia de los derechos de libertad sindical, o la continuidad de las negociaciones tendientes a la elaboración definitiva de un convenio colectivo para el personal de la administración pública provincial.
85. Mediante comunicación de 2 de mayo de 2022 el Gobierno remite el expediente relativo al proceso de negociación colectiva e informa sobre la firma de un nuevo convenio colectivo, que habría superado ampliamente el conflicto según los dichos de las partes concernidas. En virtud de ello, el Gobierno solicita el cierre del caso.

C. Conclusiones del Comité

86. *La presente queja denuncia la privación de efectos de un convenio colectivo vigente por parte de un Estado provincial mediante la revocación del acto de homologación del convenio. El Comité observa que las autoridades provinciales indican que las cuestiones que dieron fundamento a la revocación de la resolución de homologación fueron precedidas de un exhaustivo examen de las actuaciones y que la autoridad judicial afirmó que la homologación es un acto administrativo revocable.*
87. *El Comité observa que las razones invocadas en las resoluciones respectivas para revocar la homologación incluyen cuestiones como la ausencia de la consideración necesaria de las implicaciones presupuestarias, irregularidades en el procedimiento administrativo o en la representación paritaria, o contradicciones con el ordenamiento jurídico o el orden público laboral. Al respecto, el Comité toma nota de que el texto del Decreto provincial 101/20 remitido con la queja indica que el «Fiscal de Estado estimó que el referido convenio no fue objeto de un acabo análisis jurídico en torno a las normas de orden público provincial que debe observar [...] y tampoco se llevó a cabo un exhaustivo examen sobre aquellas cláusulas que implican directamente compromisos o modificaciones presupuestarias», habiéndose observado «irregularidades en el procedimiento administrativo seguido por la cartera ministerial competente, derivado de la existencia de tres expedientes distintos entre sí, la falta de observancia del sistema de negociación establecido, como de los puntos y/o temario establecidos por el Ministerio; tampoco se observó la intervención de representantes paritarios oportunamente designados [...] circunstancia que lleva a concluir que el*

trámite seguido en tales negociaciones no coadyuvó a dotarlo de transparencia y legitimidad». Asimismo, el Comité observa que el Decreto provincial 101/20 consideró que «el instrumento convencional presenta evidentes vicios que trastocan el orden público laboral [...] como lo es la exigencia del requisito de nacionalidad argentina para el ingreso a la administración pública» o contradicen el ordenamiento jurídico provincial y alude a la existencia de cláusulas del convenio que importan un impacto presupuestario y que no fueron previamente analizadas e incluidas por las autoridades gubernamentales. El Comité considera en este sentido que la larga duración del proceso de negociación (más de veinte años) debería haber permitido realizar todas las verificaciones necesarias ex ante y que la revocación unilateral de los efectos jurídicos del convenio con posterioridad a su entrada en vigor que tuvo lugar en el caso objeto de la queja no contribuye a la promoción de la negociación colectiva.

88. *Por otra parte, el Comité toma debida nota de que, según informa el Gobierno en su comunicación de 2 de mayo de 2022, las negociaciones sucesivas concluyeron con la suscripción de un convenio colectivo que habría superado ampliamente el conflicto según los dichos de las partes concernidas. En vista de lo anterior, el Comité considera que este caso no requiere un examen más detenido y queda cerrado.*

Recomendación del Comité

89. **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. 3260

Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por

- la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y
- el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Teléfonos de Bogotá (SINTRATELEFONOS)

Alegatos: las organizaciones querellantes denuncian una serie de actos contrarios a la libertad sindical y a la negociación colectiva en el seno de la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá

90. La queja figura en una comunicación de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) de 19 de enero de 2017 y una comunicación del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Teléfonos de Bogotá (SINTRATELEFONOS) de 7 de junio de 2018.
91. El Gobierno de Colombia envió sus observaciones sobre los alegatos en comunicaciones de 5 de diciembre de 2018, octubre de 2019 y 29 de abril de 2022.
92. Colombia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

93. En su comunicación de 19 de enero de 2017, la CUT y el SINTRATELEFONOS denuncian el despido, el 23 de junio de 2016, de 25 trabajadores sindicalizados por parte de la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá (en adelante la empresa). Alegan que dichos despidos presentan un carácter arbitrario al basarse en afirmaciones falsas sobre el elevado costo de la nómina y que han sido acompañados de actos de represalia contra los trabajadores que se oponían a la venta de la empresa. Afirman que, entre los trabajadores despedidos, se encuentran trabajadores con mucha antigüedad, activistas sindicales, así como madres cabezas de familia.
94. Las organizaciones querellantes se refieren a continuación al contexto previo a los referidos despidos y afirman que: i) la empresa, que se dedica a los servicios públicos de telecomunicaciones, es un ente descentralizado del Gobierno distrital de Bogotá; ii) desde hace varios años, varias administraciones de la ciudad han pretendido vender la empresa a capitales extranjeros; iii) la empresa ha asumido una postura antisindical, alentando por medio de correos electrónicos a los trabajadores a que se desvinculen de los beneficios de la convención colectiva para acogerse al plan de beneficios de la empresa; iv) la empresa ha buscado también debilitar a la organización sindical por medio de la tercerización de la mano de obra; v) los mencionados despidos de 2016 fueron antecedidos por numerosos otros despidos (75) ocurridos a partir de 2013 y afectando en su mayoría a trabajadores sindicalizados, y vi) el 19 de junio de 2015, se radicó ante la Comisión especial de tratamiento de conflictos ante la OIT una solicitud para facilitar un diálogo sobre los referidos despidos y restricciones de derechos.
95. Las organizaciones querellantes afirman a continuación que, a partir del cambio de presidente de la empresa, ocurrido en 2016: i) se produjo un aumento de los despidos, del recurso a contratos de prestación de servicios y de las ofertas de afiliación al plan de beneficios en desmedro de la convención colectiva; ii) el plan de desarrollo de la empresa presentado a la municipalidad el 29 de abril de 2016 se refirió a la alternativa de la venta de la empresa; iii) el 20 de junio de 2016, el sindicato presentó una solicitud de permiso sindical para la realización, el 23 de junio, de una asamblea general dirigida a discutir el nuevo pliego de peticiones, y iv) el 23 de junio de 2016, en concomitancia con la referida asamblea general, la empresa despidió sin justa causa a 19 trabajadores sindicalizados, con el objetivo de crear temor entre los trabajadores y fomentar su desafiliación del sindicato.
96. Las organizaciones querellantes denuncian luego la mala fe de la empresa en el proceso de negociación colectiva con el SINTRATELEFONOS. Afirman a este respecto que: i) el sindicato presentó el 24 de junio de 2016 su pliego de peticiones para renovar la convención colectiva de la empresa; ii) el 30 de junio de 2016, la empresa denunció la convención colectiva vigente; iii) no se ha podido negociar el pliego presentado por el sindicato porque la empresa exigió que la negociación tomara como base la denuncia de la convención vigente sin considerar por lo tanto los derechos adquiridos de los trabajadores, y iv) el recurso a la intermediación laboral por parte de la empresa viola la convención colectiva vigente.
97. Con base en los elementos anteriormente expuestos, las organizaciones querellantes solicitan el reintegro de los trabajadores despedidos el 23 de junio de 2016, el respeto de los derechos adquiridos en la negociación de los futuros convenios colectivos, así como la realización, por parte de la administración de trabajo, de investigaciones efectivas sobre las actuaciones denunciadas de la empresa.

98. En una comunicación de 7 de junio de 2018, el SINTRATELEFONOS solicita que el contenido de una comunicación suya de 29 de mayo de 2015 se incorpore al presente caso. La organización querellante denuncia en la misma: i) despidos masivos de trabajadores afiliados al sindicato entre 2013 y 2016, entre los cuales el fiscal de la organización, Fernando Alberto Osma Pachón; ii) la demanda judicial interpuesta por la empresa a la comisión de reclamos y a los directivos de la organización por un cese de actividades considerado como injustificado realizado el 7 y el 21 de noviembre de 2013, y iii) varias violaciones a la convención colectiva vigente (hacinamiento de los trabajadores dedicados al proyecto *Fiber to the Home* (FTTH), discriminación de los trabajadores con problemas de salud, tercerización de la labor misional de la empresa en beneficio de contratistas y actitud antisindical al promover entre los trabajadores la adhesión al plan de beneficios de la empresa en detrimento de la convención colectiva).

B. Respuesta del Gobierno

99. En su comunicación de 5 de diciembre de 2018, el Gobierno remite primero la respuesta de la empresa a las alegaciones de las organizaciones querellantes. La empresa niega en primer lugar el carácter antisindical de los despidos ocurridos entre 2013 y 2016 y manifiesta a este respecto que: i) llevó a cabo ajustes en su plantilla por razones de competitividad y eficiencia, de conformidad con la facultad legal que le permite la terminación de los contratos con el pago de la indemnización tarifada legal o convencionalmente; ii) los retiros de los últimos años, incluyendo aquellos llevados a cabo el 23 de junio de 2016, se aplicaron tanto a personal sindicalizado —que es mayoritario dentro del total de la plantilla—, como a trabajadores no sindicalizados; iii) la alegada estrategia de retiros colectivos para presuntamente debilitar la organización sindical no cuenta con ningún respaldo fáctico o jurídico; iv) mediante Resoluciones núms. 3304 y 3402 de 22 y 28 de noviembre de 2016, el Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo absolvió a la empresa de las imputaciones llevadas a cabo en su contra con respecto de cuatro trabajadores despedidos el 23 de junio de 2016 que optaron por encadenarse a sus puestos de trabajo, al considerar que no existía prueba que demostrara afectación a la organización sindical, ni prueba que indicara que los trabajadores despedidos tuvieran liderazgo dentro de la organización sindical, así mismo porque resultó evidente que los despidos no afectaron el derecho de asociación sindical ni la capacidad de la organización; v) es falso afirmar que el retiro de 19 trabajadores el día 23 de junio de 2016 tuvo como propósito obstaculizar la realización de la asamblea sindical que se programó para el mismo día ya que la solicitud para llevar a cabo esta asamblea se elevó por el sindicato el día 20 de junio de 2016, y se autorizó el día 21 del mismo mes y año de conformidad con lo establecido en el acuerdo convencional y según lo requerido por la organización sindical; vi) todos los despidos realizados cumplieron con las disposiciones de la legislación y de la convención colectiva, tal lo demuestran los fallos dictados por los jueces de tutela en la resolución de las acciones iniciadas por ocho de los trabajadores desvinculados el 23 de junio de 2016, que tanto en primera como en segunda instancia consideraron la actuación de la empresa como plenamente ajustada a derecho; vii) la situación del Sr. Osma Pachón fue informada y aclarada ante la Comisión especial de tratamiento de conflictos ante la OIT en la que se señaló que, si el caso había sido resuelto acorde con lo establecido en la ley laboral colombiana, no había lugar a generar recomendación respecto del mismo, y viii) las informaciones según las cuales la empresa fomentaría la desafiliación de los trabajadores al sindicato no gozan de ningún respaldo ni prueba. La ausencia de discriminación antisindical queda demostrada por el hecho de que el sindicato, que cuenta con más de ochenta años en la empresa, es ampliamente mayoritario

desde hace numerosos años sin que haya variado de manera sustancial el volumen de sus afiliaciones.

- 100.** Con respecto a los alegatos de mala fe en los procesos de negociación colectiva, la empresa manifiesta que la legislación laboral colombiana, en los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo de Trabajo (CST), consagra la posibilidad de que las convenciones colectivas de trabajo sean denunciadas dentro de los sesenta días anteriores a su expiración, tanto por el o los sindicatos firmantes como por el empleador, escenario en el cual el proceso de negociación colectiva debe versar tanto sobre el pliego de peticiones que haya presentado el o los sindicatos, como sobre la denuncia que haya radicado el empleador. La empresa manifiesta a este respecto que: i) dentro de los sesenta días anteriores al vencimiento de la convención que había sido convenida con vigencia hasta el 30 de junio de 2016, denunció algunos artículos de la misma con el fin de reglamentar y aclarar su contenido; ii) los representantes del SINTRATELEFONOS en aquella reunión exigieron como condición para dar inicio a la etapa de arreglo directo, el que la empresa retirara la denuncia de la convención, posición que intransigentemente mantuvo por más de 20 reuniones previas al inicio de la etapa, que se prolongaron hasta finales del año 2017; iii) finalmente el 21 de noviembre de 2017 se dio inicio a esta etapa, incluyéndose como objeto del proceso de negociación tanto el pliego del sindicato como la denuncia empresarial, y iv) resultado del proceso de negociación, finalmente se logró un acuerdo entre las partes el 7 de marzo de 2018, suscribiéndose la convención colectiva de trabajo con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.
- 101.** La empresa manifiesta finalmente que la posible venta o no de una empresa es un tema que desborda la competencia de la OIT y que la eventual venta de la compañía o de la participación accionaria del Distrito Capital en la misma, en nada afectaría la existencia del sindicato toda vez que la ley colombiana ha determinado que en estos eventos habrá lugar a la figura de la sustitución patronal, fenómeno igualmente consignado en el acuerdo convencional, y que obligaría al nuevo empleador a asumir todas las obligaciones laborales que soporta la empresa.
- 102.** El Gobierno proporciona a continuación sus propias observaciones acerca de los alegatos del presente caso. El Gobierno manifiesta en primer lugar que los tribunales rechazaron las acciones iniciadas por ocho de los trabajadores desvinculados el 23 de junio de 2016 que afirmaron en su momento que los despidos de los trabajadores desconocieron el debido proceso establecido en la convención colectiva de trabajo y atentaron contra libertad sindical. Señala también que el despido en 2015 de un miembro de la junta directiva del SINTRATELEFONOS que fue objeto de trámite disciplinario fue autorizado por los jueces laborales. El Gobierno manifiesta luego que todas las investigaciones solicitadas por la organización sindical por posibles actos atentatorios a la libertad sindical fueron debidamente llevadas a cabo por el Ministerio del Trabajo.
- 103.** En relación a la alegada mala fe de la empresa en la negociación colectiva, el Gobierno manifiesta que, según los documentos aportados por la empresa, la etapa de arreglo directo se inició el 21 de noviembre de 2017 y terminó el día 7 de marzo de 2018, con la firma de la convención colectiva 2018-2020, documento que fue depositado en el Ministerio del Trabajo. Con base en lo anotado anteriormente, se observa que la organización sindical y la empresa lograron llegar a acuerdos que se plasmaron en la mencionada convención colectiva; por tal motivo, este hecho está superado. El Gobierno manifiesta finalmente que: i) al parecer el SINTRATELEFONOS cuenta con aproximadamente 1 790 afiliados de 2 713 trabajadores de la empresa, lo que evidencia que no se está violando el ejercicio de la libertad sindical por parte de la empresa, y ii) la intermediación laboral está regulada por la legislación colombiana de manera que pueda llevarse a cabo en condiciones que respetan los derechos laborales.

- 104.** Por medio de una segunda comunicación de octubre de 2019, el Gobierno proporciona observaciones adicionales de la empresa en respuesta a la segunda comunicación del SINTRATELEFONOS. La empresa vuelve a manifestar que los despidos ocurridos en los últimos años en la empresa han abarcado tanto a trabajadores sindicalizados como a trabajadores no afiliados a ningún sindicato, incluyendo el nivel directivo y, en general a trabajadores no beneficiarios de la convención, aquellos últimos constituyendo en la empresa un porcentaje mucho menor al que representan los sindicalizados. La empresa manifiesta que se desprende de lo anterior que las afirmaciones de las organizaciones querellantes de una supuesta estrategia de retiros colectivos para presuntamente debilitar la organización sindical no cuentan con ningún respaldo fáctico o jurídico. La empresa vuelve también a afirmar que los retiros llevados a cabo por la empresa cumplen tanto con las disposiciones de la legislación como las de la convención colectiva y que, en virtud de esta última, las indemnizaciones pagadas superan ampliamente lo previsto por el CST. En relación con el supuesto hacinamiento de los trabajadores afectados al proyecto FTTH, la empresa indica que dicho proyecto fue objeto de cláusulas de la convención colectiva firmada en 2013 y que, si bien el arranque del proyecto pudo haber dado lugar a la concentración de un número no acostumbrado de trabajadores por cortos espacios de tiempo, esto no supone hacinamiento. La empresa afirma finalmente que: i) la convención colectiva firmada con el SINTRATELEFONOS se aplica por extensión a todos los trabajadores de la empresa y no existe ningún pacto colectivo en el seno de la empresa, por lo cual no se aplican mejores prerrogativas a los trabajadores que no estuviesen afiliados al sindicato, y ii) la simple inconformidad de las organizaciones sindicales con las decisiones tomadas por la empresa no hace que las mismas sean atentatorias contra la libertad sindical.
- 105.** El Gobierno proporciona a continuación sus propias observaciones adicionales. Vuelve a afirmar que existe una evidente ausencia de fundamento fáctico y jurídico en las peticiones de las organizaciones querellantes, que los despidos decididos por la empresa se han aplicado tanto a trabajadores sindicalizados como no sindicalizados y que, si llegase a presentarse una situación de despido antisindical, la empresa debe dar cumplimiento a lo establecido por los convenios de la OIT, la legislación interna y la jurisprudencia nacional.
- 106.** En lo atinente con los alegatos de intermediación laboral ilegal, el Gobierno indica que el 25 de enero de 2019, mediante Resolución núm. 152, el Ministerio del Trabajo, absolvió a la empresa por dichas conductas, por lo cual sobre este punto existe una ausencia de motivo de la queja ante un hecho ya superado. El Gobierno añade también que, si bien este es un tema que compete a la empresa y a sus socios, el artículo del Plan de Desarrollo de Bogotá que preveía la venta de algunas acciones de la empresa fue anulado por la justicia administrativa. El Gobierno concluye que, de 2 713 trabajadores empleados por la empresa, el SINTRATELEFONOS cuenta con aproximadamente 1 790 afiliados, lo que, aunado a las convenciones colectivas firmadas por la empresa con esta organización, demuestra la ausencia de violación a los convenios de la OIT sobre libertad sindical.
- 107.** Por medio de una tercera comunicación de 29 de abril de 2022, el Gobierno proporciona observaciones adicionales de la empresa. Después de volver a afirmar que es respetuosa de la libertad sindical y la negociación colectiva, la empresa manifiesta que: i) el número de trabajadores sindicalizados en el seno de la empresa sigue siendo estable; ii) mantiene actualmente buenas relaciones con el SINTRATELEFONOS, destacándose la suscripción, el 22 de abril de 2021, de una nueva convención colectiva de trabajo, vigente hasta el 31 de diciembre de 2023, acuerdo que viene cumpliéndose cabalmente, y iii) la empresa se reúne una vez a la semana con el sindicato para definir conjuntamente soluciones y/o acciones de mejora acerca de las inquietudes que pueda expresar el SINTRATELEFONOS. La empresa

añade finalmente que el 10 de septiembre de 2019 la entonces candidata a la Alcaldía Mayor de Bogotá (y actual Alcaldesa de la ciudad), la Sra. Claudia López, suscribió con el SINTRATELEFONOS un acuerdo programático con el fin de proteger la empresa como entidad pública y garantizar el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, acuerdo que la empresa ha venido implementando en lo pertinente.

- 108.** El Gobierno reitera a continuación que los elementos proporcionados en sus comunicaciones anteriores demuestran que no se han violado los Convenios núms. 87 y 98. Añade que las nuevas informaciones suministradas por la empresa evidencian que las relaciones entre la misma y la organización sindical han mejorado en gran medida y que han logrado suscribir una nueva convención colectiva de trabajo, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

C. Conclusiones del Comité

- 109.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de una serie de actos antisindicales por parte de una empresa del sector de las telecomunicaciones. El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes denuncian específicamente: i) el despido de 75 trabajadores, en su mayoría sindicalizados, entre 2013 y 2016 y el despido de otro grupo de trabajadores sindicalizados el 23 de junio de 2016; ii) una demanda judicial presentada por la empresa contra el comité de reclamos del SINTRATELEFONOS alegando el carácter ilegal de un cese de actividades llevado a cabo en noviembre de 2013; iii) una serie de violaciones de la convención colectiva vigente tendientes a debilitar a la organización sindical SINTRATELEFONOS, y iv) la mala fe de la empresa en la negociación del pliego de peticiones presentado por dicha organización sindical el 24 de junio de 2016. El Comité toma nota de que, por su parte, la empresa y el Gobierno niegan la existencia de actos antisindicales de la parte de la empresa, subrayando en particular el alto número de trabajadores sindicalizados en la empresa y la firma con el SINTRATELEFONOS de una nueva convención colectiva para el periodo 2018-2020.*
- 110.** *En relación con la denuncia de despidos antisindicales en el seno de la empresa, el Comité toma nota de que la organización querellante alega que: i) la empresa procedió entre 2013 y 2016 a despidos masivos de trabajadores (75), en su mayoría sindicalizados, incluyendo al fiscal del SINTRATELEFONOS, el Sr. Fernando Alberto Osma Pachón; ii) dichos despidos se basan en afirmaciones falsas sobre el alto coste de la nómina, y iii) fueron despedidos alrededor de 20 trabajadores adicionales el 23 de junio de 2016, día en el cual el sindicato llevaba a cabo su asamblea general para adoptar la presentación de su pliego de peticiones.*
- 111.** *El Comité toma nota de que, por su parte, la empresa y el Gobierno manifiestan que: i) los despidos realizados son el resultado de ajustes en la plantilla de la empresa por razones de competitividad y eficiencia y han afectado tanto a trabajadores sindicalizados como no sindicalizados; ii) visto que la plantilla de la empresa es mayoritariamente sindicalizada, los despidos han efectivamente afectado a una mayoría de trabajadores sindicalizados sin que esto refleje una política antisindical de la empresa, alegato que no se sustenta en ningún elemento fáctico, y iii) todos los despidos efectuados han cumplido con las disposiciones aplicables de la legislación y con las cláusulas pertinentes de la convención colectiva. El Comité toma nota de que la empresa y el Gobierno añaden también que el despido del Sr. Pachón fue precedido por una autorización judicial del levantamiento de su fuero sindical. Con respecto de los despidos efectuados el 23 de junio de 2016, día de una asamblea general del SINTRATELEFONOS, el Comité toma nota de que la empresa y el Gobierno manifiestan adicionalmente que: i) la empresa ha autorizado la realización de la referida asamblea general de la cual había sido informada el 20 de junio de 2016; ii) la inspección de trabajo ha constatado la ausencia de afectación a libertad sindical respecto de la situación de cuatro de los referidos trabajadores que se habían negado a abandonar su puesto de trabajo, y iii) los tribunales de trabajo*

tampoco notaron irregularidades o pruebas de violación de la libertad sindical con respecto de ocho trabajadores que impugnaron judicialmente su despido.

- 112.** *El Comité recuerda que no le corresponde al Comité pronunciarse sobre la cuestión de la ruptura de los contratos de trabajo por despido, sino en el caso en que el régimen de despido implique una medida de discriminación antisindical [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 1085]. En relación con 75 despidos ocurridos entre 2013 y 2016, el Comité observa que las organizaciones querellantes no proporcionan detalles sobre sus circunstancias fácticas y, más allá de la afirmación general de que los referidos despidos habrían afectado en su mayoría a trabajadores sindicalizados, no comunican elementos adicionales acerca de su alegado carácter antisindical ni sobre las acciones judiciales que podrían haber sido entabladas a este respecto. El Comité toma también nota de la afirmación de la empresa y del Gobierno sobre el hecho de que dichos despidos fueron motivados por la necesidad de mantener la competitividad de la empresa y que la afectación de una mayoría de trabajadores sindicalizados no expresa la existencia de una política antisindical sino que refleja únicamente que la plantilla de la empresa es mayoritariamente sindicalizada. A la luz de lo anterior, el Comité constata que no dispone de elementos que le permitan pronunciarse sobre el eventual carácter antisindical de los referidos 75 despidos.*
- 113.** *Con respecto del despido del Sr. Pachón, fiscal del SINTRATELEFONOS, el Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que su despido fue precedido de una autorización judicial. El Comité observa también que se desprende de los anexos proporcionados por las partes que dicha autorización judicial fue confirmada por una decisión de segunda instancia de 24 de abril de 2015.*
- 114.** *Con respecto de los despidos de un grupo de trabajadores sindicalizados ocurridos el 23 de junio de 2016, día en el cual se llevaba a cabo una asamblea general del SINTRATELEFONOS, el Comité, al tiempo que constata que los alegatos de las organizaciones querellantes se refieren a un número de trabajadores afectados que oscila entre los 19 y 25 trabajadores, toma nota de la indicación del Gobierno de que la inspección de trabajo ha constatado la ausencia de afectación a libertad sindical respecto de la situación de cuatro de los referidos trabajadores que se habían negado a abandonar sus puestos de trabajo y que los tribunales de trabajo no consideraron antisindicales los despidos de ocho trabajadores que acudieron ante la justicia para impugnar la ruptura de sus contratos de trabajo. Constatando que no dispone de informaciones sobre posibles recursos presentados por otros trabajadores objeto de los referidos despidos, el Comité confía en que todas las acciones judiciales que hayan podido ser entabladas por trabajadores afiliados al SINTRATELEFONOS con relación a su despido hayan sido examinados de conformidad con la libertad sindical.*
- 115.** *En relación con un cese de actividades realizado los días 7 y 21 de noviembre de 2013 y la demanda judicial presentada por la empresa en contra del comité de reclamos del SINTRATELEFONOS, el Comité, al tiempo que toma nota de la ausencia de respuesta del Gobierno al respecto, constata que una sentencia de público conocimiento de la Sala Laboral de la Corte Suprema de 7 de marzo de 2018 (sentencia SL1447-2018) confirmó una decisión de primera instancia que había considerado que no era procedente declarar la ilegalidad del referido cese colectivo. El Comité toma debida nota de esta sentencia y no proseguirá con el examen de este alegato.*
- 116.** *En relación con una serie de alegadas violaciones a la convención colectiva por parte de la empresa con miras a debilitar al SINTRATELEFONOS (tercerización de actividades, hacinamiento de trabajadores dedicados a un nuevo proyecto de la empresa y promoción de la adhesión al plan de beneficios de la empresa en detrimento de la convención colectiva), el Comité toma nota de que la empresa y el Gobierno manifiestan que: i) los referidos alegatos carecen de sustento fáctico; ii) tal como se desprende de las decisiones correspondientes de la administración de trabajo, la tercerización de actividades de parte de la empresa cumple con la legislación vigente; iii) la*

concentración de numerosos trabajadores en un área de la empresa ha sido únicamente temporal y debida al despegue del proyecto FTTH de la empresa; iv) la convención colectiva firmada con el sindicato mayoritario SINTRATELEFONOS es de aplicación general en la empresa, la cual no cuenta con ningún pacto colectivo firmado con los trabajadores no sindicalizados, por lo cual es falso afirmar que los trabajadores no sindicalizados gozarían de beneficios superiores a los que son abarcados por la convención colectiva; v) la ausencia de política antisindical de la empresa queda reflejada en el hecho de que el SINTRATELEFONOS afilia a la mayoría de los trabajadores de la empresa y en la firma de convenciones colectivas con dicha organización, y vi) en el marco de un mejoramiento de sus relaciones, la empresa y el SINTRATELEFONOS se reúnen ahora regularmente para encontrar soluciones a las inquietudes que pueda expresar la organización sindical. El Comité toma debida nota de estas informaciones, así como del carácter genérico de la mayor parte de los mencionados alegatos. En relación con la alegada promoción del plan de beneficios de la empresa en detrimento de la convención colectiva, el Comité toma nota de que los anexos proporcionados por las partes contienen una sentencia de 19 de diciembre de 2016 (0162-00) por medio de la cual se resuelve que la empresa debe extender a los trabajadores sindicalizados el beneficio de días de descanso navideño contenido en el plan de beneficios. A la luz de lo anterior y tomando debida nota de las últimas informaciones proporcionadas por la empresa sobre el fortalecimiento de sus relaciones con el SINTRATELEFONOS el Comité confía en que el Gobierno seguirá tomando las medidas necesarias para continuar asegurando el pleno respeto de la libertad sindical en la empresa y que las partes, que tienen un largo historial de suscripción de convenciones colectivas, seguirán apostando al diálogo y a la negociación colectiva para resolver eventuales controversias.

117. En relación con los alegatos de mala fe negocial de parte de la empresa, el Comité observa que se desprende de los elementos proporcionados por las organizaciones querellantes, la empresa y el Gobierno que: i) el sindicato presentó el 24 de junio de 2016 un pliego de peticiones para renovar la convención colectiva vigente; ii) la empresa, con base en el artículo 479 del CST y dentro de los sesenta días anteriores a la finalización de la vigencia de la convención, denunció el 30 de junio de 2016 varios artículos de la convención vigente y solicitó que su denuncia de dichos artículos sea tomada en consideración como base para la negociación de la nueva convención; iii) después de una larga serie de reuniones dedicadas a determinar las bases de la negociación, las partes iniciaron el 21 de noviembre de 2017 la etapa de arreglo directo, y iv) el 7 de marzo de 2018, las partes lograron firmar una nueva convención colectiva para el periodo 2018-2020. El Comité recuerda que ha considerado que la posibilidad ofrecida a los empleadores, conforme a la legislación, de presentar pliegos que contengan sus proposiciones a los fines de la negociación colectiva, si los mismos constituyen meramente una base para la negociación voluntaria a que se refiere el Convenio núm. 98, no debe considerarse como una violación de los principios aplicables en la materia [véase **Recopilación**, párrafo 1321]. El Comité observa que la empresa, de conformidad con la legislación vigente, denunció ciertos aspectos de la convención colectiva a pocos meses de que finalice el periodo de vigencia de la convención y solicitó que su denuncia de dichos artículos sea tomada en consideración en la negociación de la nueva convención consecutiva a la presentación del pliego por el sindicato. El Comité toma también nota de que el mencionado proceso de negociación culminó con la firma de una nueva convención colectiva para el periodo 2018-2020. Con base en estos elementos, y al observar que la dinámica negocial anteriormente descrita no es contraria al carácter bilateral de la negociación colectiva libre y voluntaria, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato. Observando adicionalmente que, posteriormente a los hechos examinados en la presente queja, la empresa y el SINTRATELEFONOS firmaron una nueva convención colectiva para el periodo 2021-2023, el Comité confía en que las partes seguirán apostando por el diálogo y la negociación colectiva para fijar las condiciones de trabajo en el seno de la empresa.

Recomendaciones del Comité

- 118.** En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
- a)** el Comité confía en que todas las acciones judiciales que hayan podido ser entabladas por trabajadores afiliados al SINTRATELEFONOS objeto de un despido hayan sido examinadas de conformidad con la libertad sindical;
 - b)** el Comité confía en que el Gobierno seguirá tomando las medidas necesarias para continuar asegurando el pleno respeto de la libertad sindical en la empresa y que las partes seguirán apostando por el diálogo y la negociación colectiva para fijar las condiciones de trabajo en el seno de la misma y resolver eventuales controversias, y
 - c)** el Comité considera que este caso no requiere un examen más detenido y queda cerrado.

Caso núm. 3252

Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG)

Alegatos: la organización querellante denuncia violaciones a la libertad sindical en una empresa maquiladora del sector textil

- 119.** La queja figura en una comunicación de 26 de julio de 2016 enviada por la Central General de Trabajadores de Guatemala.
- 120.** El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de 31 de agosto de 2017, 18 de diciembre de 2019, 30 de noviembre de 2020, 1.º de febrero de 2022 y 26 de abril de 2022.
- 121.** Guatemala ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de la organización querellante

- 122.** La organización querellante alega que trabajadores de la empresa de la confección C.S.A. Guatemala (en adelante la empresa) han intentado varias veces formar una organización sindical sin éxito. Manifiesta que para formar un sindicato se necesita, en virtud de la legislación nacional, un mínimo de 20 trabajadores, cantidad que es difícil de alcanzar, y que en varias oportunidades los trabajadores que han intentado formar un sindicato han sido despedidos.

123. La organización querellante afirma que los trabajadores de la empresa han acudido varias veces a la Inspección General del Trabajo para que verifique las vulneraciones a sus derechos laborales, pero que los resultados han sido negativos. Frente a esta situación, el 22 de marzo de 2016, los trabajadores de la empresa informaron a la Inspección General del Trabajo sobre la conformación del Comité *ad hoc* de trabajadores coaligados de la empresa (en adelante Comité *ad hoc* de trabajadores), y plantearon ese mismo día un conflicto colectivo de carácter económico social ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social.
124. La organización querellante indica que el 15 de abril de 2016, el Juzgado Décimo de Trabajo y Previsión Social que conoció el conflicto colectivo (expediente núm. 01173-2016-03460) notificó al Comité *ad hoc* de trabajadores de su resolución de 12 de abril de 2016 en la cual aprueba el desistimiento del conflicto, adjuntando para el efecto el acta notarial de la asamblea general del Comité *ad hoc* de trabajadores, de 29 de marzo de 2016, que declaró la disolución total de dicho Comité *ad hoc* y el desistimiento total del conflicto colectivo. Según la organización querellante, después de varios intentos de contactar a los trabajadores para conocer los motivos de tal decisión, estos indicaron que en ningún momento habían firmado un documento de desistimiento. En consecuencia, la organización querellante presentó una denuncia ante el Ministerio Público para investigación de los hechos.
125. Por otra parte, la organización querellante alega que los miembros del Comité *ad hoc* de trabajadores fueron obligados a renunciar de sus puestos de trabajo el 23 de marzo de 2016, y que, posteriormente, a través de contactos con la empresa GAP, se logró que la vicepresidenta ejecutiva de la empresa hiciera una circular donde informa a los integrantes del Comité *ad hoc* de trabajadores que iban a ser recontratados. No obstante, la empresa no permitió el ingreso a varios extrabajadores que se presentaron dentro del plazo fijado por la empresa para ser reintegrados por lo que se pidió la intervención de la Inspección General del Trabajo para constatar si la empresa cumplía con el acuerdo. Según la organización querellante, los inspectores que fueron delegados para tal efecto nunca contactaron a los extrabajadores, sino que se dirigieron a los representantes de la empresa para levantar un acta en su ausencia. Alega que la empresa continúa negándose a cumplir con su ofrecimiento.
126. Finalmente, la organización querellante denuncia que algunos trabajadores han recibido amenazas de toda clase y represalias por parte de la empresa.

B. Respuesta del Gobierno

127. En su comunicación de 31 de agosto de 2017, el Gobierno informa sobre el estado del conflicto colectivo presentado por el Comité *ad hoc* de trabajadores en contra de la empresa. En particular, indica que: i) el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, al dar trámite al proceso relativo al conflicto colectivo, a través de una resolución de fecha 22 de marzo de 2016, previno a las partes de que ninguna de ellas podía tomar represalias en contra de la otra, y ordenó a la entidad emplazada que toda terminación de contrato debía ser autorizada por el órgano jurisdiccional que conociese el conflicto. Dicho juzgado ordenó también al Comité *ad hoc* de trabajadores aclarar el número de trabajadores que apoyaban el planteamiento del conflicto y la situación exacta donde había surgido la controversia, así como concretar la petición; ii) al no haberse subsanado lo requerido en el plazo fijado, el juzgado ordenó a los miembros del Comité *ad hoc* de trabajadores comparecer ante el Juzgado el día 12 de abril de 2016 para cumplir con lo ordenado, so pena de levantar las prevenciones decretadas; iii) mediante resolución de 12 de abril de 2016, el Juzgado Décimo de Trabajo y Previsión Social toma conocimiento del desistimiento del conflicto colectivo presentado por los representantes del Comité *ad hoc* de trabajadores, y lo aprueba; iv) mediante memorial de 25 de mayo de 2016 los representantes del Comité *ad hoc* de

trabajadores manifestaron ante el Juzgado que ya no tenían ningún interés de continuar con el proceso de conflicto económico social, pero afirmaron haber sido intimidados, coaccionados y amenazados por la empresa a firmar el acta notarial de la asamblea general en la que se acordó por unanimidad la disolución del Comité *ad hoc* de trabajadores y el desistimiento del conflicto, y v) mediante resolución de 26 de mayo de 2016, el juzgado dispuso que las alegaciones presentadas por los representantes del Comité *ad hoc* de trabajadores sobre amenazas debían ser llevadas a conocimiento de la autoridad competente para que investigara la posible comisión de un delito.

- 128.** El Gobierno indica, con base en las informaciones proporcionadas por el Ministerio Público (informe del Ministerio Público de 6 de julio de 2017), que, el 11 de julio de 2016, la organización querellante y los representantes del Comité *ad hoc* de trabajadores interpusieron una denuncia penal en contra de la empresa y de la notaría ante quien se habría suscrito el acta general de 29 de marzo de 2016 en que se aprobó el desistimiento al conflicto colectivo. Según la denuncia, los miembros del Comité *ad hoc* de trabajadores habrían sido obligados a firmar hojas en blanco y posteriormente sus firmas habrían aparecido en el acta de la asamblea general de 29 de marzo de 2016, sin que ellos hubiesen estado presentes en tal asamblea. El Gobierno precisa que el Ministerio Público, a través de la Unidad Fiscal Especial de Delitos contra Sindicalistas de la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos, ofició a la División Especializada en Investigación Criminal (DEIC) para que entrevistara a los miembros del Comité *ad hoc* de trabajadores. Según el Ministerio Público, dos de los denunciados al ser contactados manifestaron su poco interés en colaborar con la investigación y no proporcionaron información de utilidad.
- 129.** El Gobierno añade que el inspector del trabajo y el subdelegado departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social acudieron a la empresa en varias ocasiones. En la diligencia de inspección llevada a cabo el 8 de julio de 2016, compareció el encargado de personal y la asesora de la empresa manifestando que estuvieron esperando a los extrabajadores que deseaban dialogar con el representante legal. El inspector dejó constancia de haber tenido a la vista la fotocopia simple de la resolución judicial en que se aprobó el desistimiento total del conflicto colectivo. Posteriormente, el 26 de julio de 2016, tuvo lugar una audiencia convocada por el inspector del trabajo en la que estuvieron presentes la empresa y cinco extrabajadores miembros del Comité *ad hoc* de trabajadores. Según consta en el acta de dicha audiencia: i) el representante legal de la empresa manifestó que, el 18 de marzo de 2016, los trabajadores presentaron su carta de renuncia, por lo que se procedió a emitir los cheques para hacerles el pago el 23 de marzo de 2016; ii) los extrabajadores manifestaron que habían sido despedidos por la empresa el 23 de marzo de 2016 (que hasta ese día consta marcada su tarjeta de entrada a la empresa), además indicaron que la empresa los obligó a firmar un documento de renuncia a sus puestos de trabajo con fecha 18 de marzo de 2016, recalando que el 23 de marzo de 2016 recibieron el pago completo de su quincena, y iii) los extrabajadores solicitaron a la empresa el cumplimiento de su ofrecimiento de reintegrar a los trabajadores despedidos el 23 de marzo de 2016 y pidieron agotar la vía administrativa para continuar con su reclamación ante los juzgados de trabajo y previsión social.
- 130.** Mediante comunicación de 18 de diciembre de 2019, el Gobierno transmite informaciones actualizadas sobre el estado de la denuncia presentada contra la empresa por el delito de amenazas y coacción (informe de la Fiscalía de Derechos Humanos de 10 de octubre de 2019). De acuerdo con dichas informaciones: i) no fue posible la localización de los agraviados y miembros del Comité *ad hoc* de trabajadores para la realización de las respectivas entrevistas por parte de la DEIC ya que las direcciones indicadas por los denunciados no existían o las personas a ubicar ya no residían en las mismas; ii) luego de las diligencias emprendidas por la

DEIC para ubicar a los agraviados, dos de los miembros del Comité *ad hoc* de trabajadores, que fueron localizados, indicaron haber firmado un documento de manera voluntaria e informada, y haber recibido una liquidación de parte de la empresa; mientras que las otras personas que también figuraban como agraviadas al ser citadas en las direcciones registradas en la Superintendencia de Administración Tributaria no comparecieron, y iii) en memorial de 8 de agosto de 2017, el jefe de recursos humanos de la empresa indicó que desconocía totalmente el destino de los 20 extrabajadores aludidos quienes habían dejado de trabajar en la empresa por renuncia escrita y voluntaria.

131. En su comunicación de 30 de noviembre de 2020, el Gobierno indica que, de acuerdo con la información transmitida por la Dirección de Gestión Laboral del Organismo Judicial de Guatemala (oficio núm. 234-2020/DGL/orza de 26 de octubre de 2020), el conflicto colectivo planteado por el Comité *ad hoc* de trabajadores estaba fenecido por desistimiento. Transmite informaciones proporcionadas por la Inspección General del Trabajo en relación con las circunstancias de la ruptura de los contratos de trabajo de los 20 miembros del Comité *ad hoc* de trabajadores (oficio núm. DGD-IGT-594-2020 de 18 de septiembre de 2020), en las que no consta referencia a alguna otra acción interpuesta ante la Inspección General del Trabajo por miembros del Comité *ad hoc* de trabajadores posterior a la audiencia de 26 de julio de 2016.
132. Finalmente, en su comunicación de 1.º de febrero de 2022, el Gobierno transmite un informe de 27 de enero de 2022 del Ministerio Público (oficio núm. FDCOJS/G 2022-000024/mlmg) en el cual se indica que: i) a pesar de las reiteradas citaciones a los agraviados, estos no comparecieron a las entrevistas convocadas por la fiscalía, sin presentar excusa alguna por las incomparecencias, y ii) el expediente relativo a la denuncia contra la empresa se desestimó en virtud del artículo 24 *ter* del Código Procesal Penal que establece que el delito de amenazas depende de una instancia particular para su persecución, y que de las diligencias procesales efectuadas se estableció que no es posible proceder. Mediante comunicación de 26 de abril de 2022, el Gobierno precisó que el ente investigador efectuó las diligencias necesarias, oportunas, útiles y pertinentes para la averiguación de la verdad y que, conforme a lo dispuesto en el Código de Procesal Penal se desestimó la causa sin que se haya recibido hasta marzo de 2022 ningún pronunciamiento en contrario.

C. Conclusiones del Comité

133. *El Comité toma nota de que el presente caso se refiere a alegatos de violación de la libertad sindical en una empresa maquiladora del sector textil. El Comité toma nota de que la organización querellante alega que: i) el 22 de marzo de 2016, 20 trabajadores de la empresa constituyeron un Comité ad hoc de trabajadores con el propósito de plantear un conflicto colectivo ante los juzgados de trabajo; ii) el 12 de abril de 2016, el Juzgado Décimo de Trabajo y Previsión Social que conoció el conflicto colectivo aprobó mediante resolución el desistimiento del conflicto, basándose en un acta notarial de la asamblea general del Comité ad hoc de trabajadores, de fecha 29 de marzo de 2016, en el que se declaró la disolución total de dicho Comité ad hoc y el desistimiento total del conflicto colectivo contra la empresa; iii) los miembros del Comité ad hoc de trabajadores indicaron posteriormente que en ningún momento habían firmado un documento de desistimiento y en consecuencia la organización querellante y los representantes del Comité ad hoc de trabajadores interpusieron una denuncia penal para la investigación de los hechos; iv) los miembros del Comité ad hoc de trabajadores habían sido obligados a renunciar a sus puestos de trabajo el 23 de marzo de 2016, y posteriormente, después de la gestión del sindicato con un comprador internacional, la empresa les ofreció recontratarlos, oferta que no ha sido cumplida, y v) algunos trabajadores han recibido amenazas de toda clase y represalias por parte de la empresa.*

- 134.** *El Comité toma nota de que, en su respuesta a estas alegaciones, el Gobierno indica que: i) el proceso judicial relacionado al conflicto colectivo concluyó por desistimiento de los miembros del Comité ad hoc de trabajadores. No obstante, los representantes del Comité ad hoc manifestaron ante el juzgado que conoció el conflicto haber sido intimidados, coaccionados y amenazados por la empresa para firmar el acta de asamblea general del Comité ad hoc de trabajadores mediante la cual se acordó la disolución del Comité ad hoc y el desistimiento del conflicto; ii) la organización querellante y los representantes del Comité ad hoc de trabajadores interpusieron, el 11 de julio de 2016, una denuncia penal en contra de la empresa por el delito de amenazas y coacción. Según las informaciones proporcionadas por el Ministerio Público, la investigación penal no pudo proseguir ya que en algunos casos los denunciados no expresaron mayor interés en colaborar con la investigación y, en otros, no fue posible contar con la declaración de la mayoría de las personas que figuraban como agraviadas, ya que no pudieron ser localizadas en las direcciones indicadas por ellas o una vez citadas en las direcciones que se encontraban registradas en una institución pública no comparecieron, no obstante reiterados llamados, por lo tanto la denuncia fue desestimada sin que se haya recibido hasta marzo de 2022 ningún pronunciamiento en contrario, y iii) en la audiencia convocada por la Inspección General del Trabajo, el 26 de julio de 2016, la empresa manifestó que los extrabajadores presentaron su carta de renuncia el 18 de marzo de 2016, por lo que se procedió a emitir los cheques para hacerles el pago de sus liquidaciones el 23 de marzo de 2016. Por su parte los extrabajadores indicaron, en dicha audiencia, que la empresa los había despedido el 23 de marzo de 2016, obligándolos a firmar una carta de renuncia con fecha 18 de marzo de 2016. Los extrabajadores añadieron que la empresa había incumplido con su ofrecimiento de reintegrarlos, y pidieron que se agote la vía administrativa para presentar su reclamo ante instancias judiciales.*
- 135.** *En este contexto, el Comité constata que el presente caso se refiere a dos situaciones: i) por una parte, la finalización del conflicto colectivo por desistimiento del Comité ad hoc de trabajadores, el cual, según lo alegado por la organización querellante, habría sido producto de la coacción ejercida por la empresa, y ii) por otra parte, la terminación de la relación laboral de los 20 miembros del Comité ad hoc de trabajadores.*
- 136.** *Respecto de la finalización del conflicto colectivo, el Comité observa que el Juzgado Décimo de Trabajo y Previsión Social dio por finalizado el conflicto colectivo con base en el acta notarial de la asamblea general del Comité ad hoc de trabajadores de fecha 29 de marzo de 2016 mediante la cual los miembros del Comité ad hoc declararon desistir totalmente del conflicto, así como en el memorial presentado por los representantes del Comité ad hoc, el 25 de mayo de 2016, en el cual manifestaron no tener interés en proseguir con el conflicto colectivo económico y social; y que, además, el juzgado indicó a los trabajadores que cualquier acusación penal sobre el uso de medios coercitivos en relación con la firma de dicha acta debía ser puesta a conocimiento de la autoridad competente en materia penal. Si bien los representantes del Comité ad hoc de trabajadores presentaron una denuncia penal en contra de la empresa por el delito de amenazas y coacción en relación con el acta de la asamblea general de 29 de marzo de 2016, el Comité observa que la fiscalía indicó que algunos de los denunciados no demostraron interés en cooperar con la investigación y que, respecto del resto de los presuntos agraviados, no fue posible localizarlos en las direcciones indicadas o una vez citados en las direcciones registradas en una institución pública, no comparecieron sin brindar ninguna explicación. El Comité toma nota de que por esa razón no fue posible para la fiscalía proceder con la investigación ya que se trataba de un delito de instancia particular. En consecuencia, el Comité no proseguirá con el examen de este punto.*

137. *En relación con la terminación del empleo de los 20 miembros del Comité ad hoc de trabajadores, el Comité toma nota de que: i) por una parte, la organización querellante alega que los trabajadores habrían sido obligados a renunciar el 23 de marzo de 2016, es decir un día después de la presentación del conflicto colectivo y que posteriormente la empresa les indicó que podrían ser recontratados, sin cumplir luego con su promesa. Además, según lo alegado por cinco miembros del Comité ad hoc de trabajadores ante la Inspección General del Trabajo, el 26 de julio de 2016, los mismos habrían sido despedidos el 23 de marzo de 2016 y obligados a firmar cartas de renuncia con fecha 18 de marzo de 2016; ii) por otra parte, la empresa manifestó en cambio que los trabajadores presentaron su renuncia voluntaria el 18 de marzo de 2016 y que el 23 de marzo de 2016 los mismos fueron a cobrar el cheque de liquidación, y iii) en la audiencia de 26 de julio de 2016 ante la Inspección General del Trabajo, los extrabajadores pidieron que se agotara la vía administrativa e indicaron que recurrirían a instancias judiciales. Al tiempo que toma nota de las declaraciones divergentes de la organización querellante y la empresa sobre las circunstancias y motivos de la terminación de sus contratos de trabajo, el Comité constata que ambas coinciden en que los 20 trabajadores que participaron en la creación del Comité ad hoc de trabajadores dejaron de trabajar para la empresa. El Comité toma también debida nota de la indicación del Gobierno según la cual los trabajadores pidieron que se agotara la vía administrativa a cargo de la Inspección General del Trabajo para continuar con su reclamación relativa a la ruptura de sus contratos de trabajo ante los juzgados de trabajo. Recordando que nadie debe ser perjudicado por sus actividades sindicales legítimas y los casos de discriminación antisindical deben ser tratados de manera rápida y eficaz por las instituciones competentes [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, sexta edición, 2018, párrafo 1077], el Comité confía en que se haya cumplido con la referida solicitud de agotamiento de la vía administrativa a cargo de la inspección del trabajo y que, de haberse presentado acciones judiciales contra la terminación de los contratos de trabajo de miembros del Comité ad hoc, las mismas hayan sido resueltas prontamente y de conformidad con la libertad sindical.*

Recomendaciones del Comité

- 138.** **En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:**
- a)** **el Comité confía en que se haya cumplido con la referida solicitud de agotamiento de la vía administrativa a cargo de la inspección del trabajo y que, de haberse presentado acciones judiciales contra la terminación de los contratos de trabajo de miembros del Comité *ad hoc*, las mismas hayan sido resueltas prontamente y de conformidad con la libertad sindical, y**
 - b)** **el Comité considera que este caso no requiere un examen más detenido y queda cerrado.**

Caso núm. 3383

Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Honduras presentada por

- la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y
- el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Azúcar, Mieles, Alcoholes y Similares de Honduras (SITIAMASH)

Alegatos: las organizaciones querellantes denuncian una serie de violaciones a la libertad sindical y negociación colectiva a raíz de la fusión entre dos organizaciones sindicales de la industria del azúcar

139. La queja figura en una comunicación de 28 de enero de 2020 del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Azúcar, Mieles, Alcoholes y Similares de Honduras (SITIAMASH) y comunicaciones de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) de 7 de mayo y 30 de noviembre de 2021.
140. El Gobierno de Honduras envió sus observaciones sobre los alegatos en comunicaciones de 6 de agosto de 2020 y 12 de enero de 2022.
141. Honduras ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

142. En una comunicación de 28 de enero de 2020, el SITIAMASH, manifiesta que, por decisión propia de ambas organizaciones, el Sindicato de Trabajadores de las Azucareras del Norte y Similares Afiliadas, Sector Guanchias (SITRAZUNOSASG) y el SITIAMASH decidieron llevar a cabo un proceso de fusión, el primer sindicato, implantado en una empresa y sus subsidiarias (en adelante el sindicato de grupo) convirtiéndose en una filial del SITIAMASH, sindicato de ámbito sectorial. La organización añade a este respecto que: i) el SITIAMASH es la principal organización sindical de trabajadores del azúcar del país creada en 1959 y afiliada a la Federación Unitaria de Trabajadores de Honduras, a la CUTH, así como a la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines; ii) la fusión respetó todos los trámites internos de ambas organizaciones, al igual que los procesos administrativos correspondientes, tal como consta en la Resolución núm. 012/2018 de 14 de marzo de 2018 emitida por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS); iii) por medio de la fusión, el SITIAMASH y el sindicato de grupo acordaron la finalidad de «concertar contratos colectivos de trabajo para asegurar a los trabajadores del azúcar una vida digna y decorosa y pugnar porque solo exista un contrato colectivo obrero patronal en la rama industrial azucarera de Honduras», y iv) con el acompañamiento del inspector de trabajo y del apoderado legal encargado de la fusión, se informó a la empresa Azunosa (en adelante la empresa) de la referida fusión, de manera que la misma produzca

todos sus efectos, especialmente en cuanto a las negociaciones colectivas y al descuento de las cuotas sindicales en la empresa.

- 143.** La organización querellante manifiesta a continuación que el 10 de diciembre de 2018, el sindicato de grupo notificó a la STSS su desunión unilateral del SITIAMASH. La organización querellante afirma a este respecto que: i) en ningún momento se puso a SITIAMASH en conocimiento de este proceso de desunión que no está enmarcado en la legislación laboral; ii) en incumplimiento de la legislación laboral, la administración de trabajo, por medio de la Resolución núm. 143/2018 de 10 de diciembre de 2018 registró de forma inmediata la referida desunión sin que la misma fuera precedida de cualquier proceso administrativo y sin que se exigiera el cumplimiento de todos los requisitos y trámites que sí habían sido impuestos para la realización de la fusión, y iii) la administración de trabajo procedió al reconocimiento inmediato de una nueva junta directiva del sindicato de grupo.
- 144.** La organización querellante alega adicionalmente que: i) los trabajadores que se opusieron a la referida desunión fueron despedidos; ii) la empresa no accedió a recibir la visita del inspector de trabajo consecutiva a la reclamación presentada por SITIAMASH alegando la ilegalidad de la mencionada desunión y de los referidos despidos; iii) la empresa nunca cumplió con su obligación de remitir a SITIAMASH las cuotas sindicales de los trabajadores sindicalizados consecutivas a la fusión culminada el 14 de marzo de 2018; iv) en este contexto, el presidente del SITIAMASH ha sido perseguido y su casa de habitación ha sido objeto de vigilancia, y v) la abogada contratada por el SITIAMASH para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales relacionadas con el proceso de fusión sindical y los referidos despidos fue objeto de un atentado el 11 de enero de 2020, con varios disparos de bala contra su vehículo y su casa de habitación, evitándose por suerte daños físicos.
- 145.** En una comunicación de 7 de mayo de 2021, la CUTH proporciona elementos adicionales acerca de los alegatos presentados por el SITIAMASH. La CUTH afirma específicamente que: i) la fusión entre el sindicato de grupo y el SITIAMASH, oficialmente registrada por la administración de trabajo el 14 de marzo de 2018, resultó de una decisión de la asamblea general del sindicato de grupo de 26 de agosto de 2017, que, en su momento no generó ningún tipo de oposición ni de parte de la empresa ni de parte de la administración de trabajo; ii) como resultado de dicha fusión, el sindicato de grupo se convirtió en la seccional Guanchias del SITIAMASH; iii) el 21 de mayo de 2018, la seccional Guanchias del SITIAMASH presentó a la empresa un pliego de peticiones relativo a todos los trabajadores que desempeñaban sus funciones en los predios de la empresa y que abarcaba tanto a los trabajadores contratados directamente por la empresa como a aquellos contratados por medio de empresas tercerizadoras; iv) tal como consta en varias actas de inspección, la empresa se negó a iniciar las conversaciones solicitadas en repetidas ocasiones por el SITIAMASH; v) en violación de la legislación, la administración de trabajo se negó a nombrar a un mediador, tal como lo había solicitado el SITIAMASH; vi) el 4 de noviembre de 2018, la empresa, con la complicidad de algunos trabajadores de confianza y sin buscar vías de negociación con el SITIAMASH, creó una junta directiva paralela del desaparecido sindicato de grupo, argumentando que había sido nombrada por la asamblea general de dicho sindicato que sin embargo ya había sido fusionado con el SITIAMASH, justamente por voluntad de su asamblea general; vii) posteriormente, la nueva junta directiva paralela, sin permiso de la asamblea general, dio inicio a un proceso de desunión, sin notificar en debida forma al SITIAMASH y a espaldas de los afiliados de su seccional Guanchias; viii) la empresa realizó con dicha junta directiva la negociación de cinco contratos colectivos, en el término de tres meses, los cuales fueron registrados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social como contratos colectivos con empresas subcontratadas por la empresa; ix) el 9 de julio de 2019, la empresa procedió al

despido de los Sres. Gustavo Alberto Quiroz Baquedano, Francisco Enrique Mendoza Canales, Rubén Darío Umanzor, Maynor José Ponce, Rony Alexis Cruz y José Magdaleno Benítez, trabajadores que precisamente conformaban la junta directiva de la seccional Guanchias del SITIAMASH; x) después de casi dos años de haber interpuesto una denuncia por violación del fuero sindical de los referidos dirigentes sindicales, se está todavía a la espera de la aplicación de las sanciones establecidas por la Ley de Inspección Laboral; xi) los afiliados a la seccional Guanchias del SITIAMASH han sido objeto de coacciones, amenazas de despido y ofertas de beneficios laborales y económicos para que se desafilien y se adhieran al sindicato organizado por la empresa, manteniéndose una campaña permanente de intimidación con la colocación de guardias de seguridad armados en las áreas de trabajo con el fin de vigilar y hostigar a los afiliados a la seccional Guanchias, y xii) el 30 de agosto de 2019, se presentó ante la STSS la solicitud de oposición a la inscripción de los referidos contratos colectivos por carecer el sindicato de grupo de representatividad legal y ser una organización sindical patrocinada por el patrono.

146. Con base en los hechos anteriormente descritos, la organización querellante alega que: i) al haberse fusionado el sindicato de grupo en legal y debida forma al SITIAMASH, la elección de una nueva junta directiva del desaparecido sindicato de grupo constituye un mecanismo de creación de un sindicato paralelo, contrario a los intereses de los trabajadores expresado en la asamblea que autorizó la integración de los sindicatos, y ii) la elección de la junta directiva del sindicato patrocinado por la empresa y paralela a la seccional Guanchias del SITIAMASH, así como la inscripción de contratos colectivos fueron actos administrativos ilegales ya que el SITIAMASH nunca fue convocado ni por el sindicato de grupo ni por la STSS y que la negociación de los contratos colectivos se llevó a cabo sin la presencia de la seccional Guanchias del SITIAMASH.
147. Por medio de una comunicación de 30 de noviembre de 2021, la CUTH denuncia una escalada en el acoso, intimidación, amenazas y persecución en contra de los directivos de la seccional del SITIAMASH presente en la empresa. La CUTH denuncia en particular: i) el despido injustificado, el 29 de octubre de 2021, del Sr. Carlos Rivera, secretario general de la seccional del SITIAMASH en la empresa, y ii) amenazas de despido contra los demás trabajadores de la empresa en caso de que mantengan su afiliación al SITIAMASH.

B. Respuesta del Gobierno

148. En una comunicación de 6 de noviembre de 2020, el Gobierno manifiesta que el Estado de Honduras es respetuoso de los Convenios núms. 87 y 98 y que se abstiene de ejercer actos de injerencia en cualquier tipo de actuaciones de las organizaciones sindicales. El Gobierno señala específicamente que: i) la STSS registró la fusión del sindicato de grupo y del SITIAMASH, mediante Resolución núm. 012/2018 de 14 de marzo de 2018 y que la información correspondiente se encuentra en los archivos de la Dirección General de Trabajo en el Departamento de Organizaciones Sociales; ii) sin embargo, en los archivos de esta dependencia no consta en qué lugares el SITIAMASH tiene seccionales; iii) tampoco existe en la Dirección General de Trabajo evidencia de la cancelación de la personalidad jurídica del sindicato de grupo, por lo que dicha personalidad jurídica continúa vigente; iv) el 29 de noviembre de 2018, compareció ante la Dirección General de Trabajo el Sr. Montenegro Orellana para comunicar la nueva junta directiva del sindicato de grupo; v) debiendo las autoridades públicas abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de las organizaciones de organizar su administración, la Dirección General de Trabajo se dio por notificada de la nueva junta directiva del sindicato de grupo por medio de la Resolución núm. 143/2018 de 10 de diciembre de 2018; vi) la junta directiva del sindicato de grupo puso a

la Dirección General de Trabajo en conocimiento, con un acta certificada de 15 de diciembre de 2018, de la decisión del sindicato de desunirse del SITIAMASH, y vii) mediante auto de fecha 17 de enero de 2019, la Dirección General de Trabajo se dio por enterada de la decisión del sindicato y, en razón del tipo de solicitud y en estricto apego a la autonomía sindical, no se generó ningún procedimiento administrativo.

- 149.** El Gobierno manifiesta a continuación que el sindicato de grupo registró y depositó seis contratos colectivos con distintas empresas (Servicios Agrícolas de Soldaduras y Derivados de Montajes Estructuras Metálicas; Empresa Agrícola EMMODEI; Servicios Múltiples Tilos; Empresa de Operaciones de Industrias Metálicas; Servicios Múltiples Martínez, y Empresa Agrícola. El Gobierno indica que tres de estos contratos colectivos dieron lugar a un recurso de apelación de parte del SITIAMASH, recursos que se encuentran actualmente tramitándose mediante los procedimientos administrativos correspondientes. En la medida en que las referidas negociaciones colectivas se llevaron a cabo por medio de arreglos directos, la STSS nunca tuvo intervención en el proceso de negociación entre el sindicato de grupo y las referidas empresas. El Gobierno añade finalmente que los alegados despidos de directivos del SITIAMASH y la alegada persecución contra el presidente de dicha organización se encuentran actualmente en fase de investigación y que se desconoce los aspectos de los alegatos relacionados con las cuotas sindicales.
- 150.** Por medio de una comunicación de 12 de enero de 2022, el Gobierno confirma que la fusión entre el sindicato de grupo y el SITIAMASH resultó de una decisión de la asamblea general del sindicato de grupo de 26 de agosto de 2017, la cual fue registrada por la administración de trabajo el 14 de marzo de 2018, El Gobierno subraya que dicha fusión constituye una acción privativa de la organización sindical. Acerca del alegado según el cual la STSS rechazó la solicitud del SITIAMASH de que se nombrara a un mediador para impulsar la negociación con la empresa del pliego de peticiones presentado por el SITIAMASH, el Gobierno manifiesta que los solicitantes no cumplieron con los requisitos legales para iniciar un proceso de mediación ya que se requiere demostrar haber agotado la etapa de arreglo directo.
- 151.** Acerca de la inscripción de la nueva junta directiva del sindicato de grupo, el Gobierno reitera que, si bien la STSS fue notificada de la fusión del referido sindicato con el SITIAMASH, no consta en los archivos de la Dirección General de Trabajo la cancelación de la personalidad jurídica del sindicato de grupo, motivo por el cual no podía negarse el pedido de inscripción de la nueva junta. El Gobierno añade que, con respecto de los contratos colectivos firmados por el sindicato de grupo, la STSS no tuvo ninguna participación en los mismos y, de conformidad con el principio de buena fe y la autonomía colectiva, se limitó a registrar los contratos colectivos firmados ya que cumplían con la legalidad.
- 152.** El Gobierno reitera a continuación que, de igual manera, se limitó a tomar nota de la decisión del sindicato de grupo de desunirse del SITIAMASH, dejándose en evidencia que la STSS no ejerce actos de injerencia en ninguna organización sindical. El Gobierno manifiesta que, en el presente caso, la desunión denota un conflicto en el interno de la organización sindical, siendo la resolución de este tipo de conflictos de competencia de las juntas de conciliación y arbitraje.
- 153.** En cuanto a los despidos de los miembros de la junta directiva de la seccional Guanchias del SITIAMASH, el Gobierno manifiesta que, según el artículo 516 del Código del Trabajo, la violación del fuero sindical debe acreditarse ante el juzgado del trabajo correspondiente. El Gobierno añade que la organización querellante incurre en contradicciones ya que, por una parte, alude a que la inspección de trabajo constató los referidos despidos y, por otra, denuncia retrasos en la actuación de la STSS. En relación con los alegatos de coacciones y amenazas en

contra de los afiliados de la seccional Guanchias del SITIAMASH, el Gobierno manifiesta que los reclamantes no son precisos en señalar quién y cómo se ha cometido coacción.

C. Conclusiones del Comité

- 154.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de violaciones a la libertad sindical y a la negociación colectiva en una empresa del sector del azúcar a raíz de la fusión entre una organización sindical implantada en una empresa del sector y sus subsidiarias (en adelante el sindicato de grupo) con una organización sindical sectorial, el SITIAMASH. El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes denuncian en particular: i) la creación de un sindicato paralelo afín a la empresa por medio del registro irregular de una junta directiva del sindicato de grupo a pesar de que el mismo se encontrara ya fusionado con el SITIAMASH y, consecutivamente, por medio de la irregular separación del sindicato de grupo del SITIAMASH; ii) la obstaculización de la negociación colectiva llevada a cabo por la seccional del SITIAMASH y el registro irregular de contratos colectivos firmados por la nueva junta directiva del sindicato de grupo; iii) el despido de los directivos de la seccional del SITIAMASH y de su secretario general, y iv) amenazas y actos de violencia antisindical en contra del presidente del SITIAMASH y de la abogada que asesora a dicha organización. El Comité toma nota por otra parte de que el Gobierno manifiesta que respeta plenamente la autonomía sindical, que la administración de trabajo no ha llevado a cabo ningún acto de injerencia a favor de ninguno de los sindicatos involucrados en el presente caso y que la inspección de trabajo ha cumplido con sus obligaciones con respecto de los hechos denunciados.*
- 155.** *Con respecto de las relaciones entre el sindicato de grupo y el SITIAMASH, el Comité observa que, con base en los elementos proporcionados por las partes, se desprende la siguiente cronología de los hechos: i) por medio de su asamblea general de 24 de agosto de 2017, el sindicato de grupo decidió fusionarse al SITIAMASH; ii) la referida fusión fue registrada por la administración de trabajo por medio de una resolución de 14 de marzo de 2018; iii) el 21 de mayo de 2018, la seccional del SITIAMASH presentó a la empresa un pliego de peticiones relativo a las condiciones de trabajo de todos los trabajadores que desempeñaban sus funciones en los predios de la empresa; iv) en noviembre de 2018, se notificó una junta directiva del sindicato de grupo que se había fusionado con el SITIAMASH, junta directiva que quedó registrada por la STSS por medio de la Resolución núm. 143/2018 de 10 de diciembre de 2018; v) el 15 de diciembre de 2018, el sindicato de grupo notificó a la STSS su separación del SITIAMASH, la administración de trabajo se dio por enterada de dicha decisión por medio de un auto de 17 de enero de 2019, y vi) el sindicato de grupo firmó en los meses siguientes una serie de contratos colectivos con varias empresas contratistas de la empresa.*
- 156.** *El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que: i) la reactivación del sindicato de grupo por medio de trabajadores de confianza de la empresa tuvo la finalidad de crear, con el apoyo de la administración de trabajo, un sindicato controlado por la empresa, paralelo a la seccional del SITIAMASH; ii) la administración de trabajo no debería haber registrado la nueva junta directiva del sindicato de grupo ya que dicha organización ya no existía después de su fusión con el SITIAMASH, y iii) el proceso de desunión del sindicato de grupo, del cual el SITIAMASH no fue informado y que fue registrado de manera inmediata por la administración de trabajo, no fue sometido a los requisitos que habían acompañado el proceso de fusión entre las dos organizaciones sindicales.*
- 157.** *El Comité toma nota de que, por su parte, el Gobierno manifiesta que: i) si bien la administración de trabajo tenía registrada la fusión del sindicato de grupo con el SITIAMASH, no consta en sus archivos la cancelación de la personalidad jurídica del sindicato de grupo ni en qué lugares el SITIAMASH tiene seccionales; ii) de conformidad con el principio de no injerencia, el Gobierno se ha limitado a registrar las distintas decisiones que le han sido remitidas por las organizaciones sindicales; iii) la administración de trabajo fue informada de la decisión de la asamblea general del sindicato de*

grupo de desunirse del SITIAMASH, y iv) en razón del tipo de solicitud que le había sido remitida y en estricto apego a la autonomía sindical, la administración de trabajo se dio por notificada de esta decisión y no se generó ningún tipo de procedimiento administrativo al respecto.

158. El Comité observa que de los elementos anteriormente expuestos se desprende que existe una controversia sobre la legitimidad y la validez de la designación de una junta directiva del sindicato de grupo posteriormente a su fusión con el SITIAMASH y sobre la separación del sindicato de grupo del referido sindicato sectorial. El Comité observa que el Gobierno considera que la referida situación refleja la existencia de un conflicto intrasindical mientras que las organizaciones querellantes alegan que la misma expresa la existencia de injerencias dirigidas a favorecer la creación de un sindicato controlado por la empresa, en un contexto de actos antisindicales contra los directivos del SITIAMASH. El Comité recuerda, por una parte, que ha destacado el principio fundamental de la libre elección de las organizaciones por los trabajadores y la no injerencia de la empresa en favor de un sindicato y que el respeto de los principios de libertad sindical exige que las autoridades públicas actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de los sindicatos. 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 [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018 párrafos 1190 y 1193]. El Comité recuerda por otra parte, que ha considerado que no compete al Comité pronunciarse sobre los conflictos internos de una organización sindical, salvo si el Gobierno ha intervenido de una manera que pudiera afectar el ejercicio de los derechos sindicales y el funcionamiento normal de una organización y que cuando se producen conflictos internos en el seno de una organización sindical, su solución debería encontrarse a través de los propios interesados (por ejemplo a través de una votación), a través de la designación de un mediador independiente con el acuerdo de las partes interesadas, o a través de la intervención de la justicia [véase **Recopilación**, párrafos 1613 y 1621]. Al tiempo que constata que no ha sido informado de iniciativas dirigidas a encontrar una solución interna a las organizaciones consideradas, el Comité observa que se desprende de los anexos proporcionados por las organizaciones querellantes que el SITIAMASH presentó una acción judicial para obtener la disolución del sindicato de grupo. El Comité pide por lo tanto al Gobierno y a las organizaciones querellantes que informen sobre los resultados de dicha acción, así como sobre otras posibles acciones judiciales que el SITIAMASH haya podido entablar acerca de los alegatos de irregularidades planteados por las organizaciones querellantes con respecto de la separación del sindicato de grupo del SITIAMASH.
159. En cuanto a los alegatos relativos a los proceso de negociación colectiva con la empresa y sus subsidiarias, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes denuncian que: i) la empresa se ha negado a negociar el pliego de peticiones presentado en mayo de 2018 por el SITIAMASH con miras a regular las condiciones de trabajo de todos los trabajadores que desempeñaban sus tareas en los predios de la empresa, ya sean contratados directamente por la empresa o por sus subsidiarias; ii) la administración de trabajo se negó a nombrar al mediador solicitado por el SITIAMASH; iii) en cambio, la administración de trabajo registró a comienzos de 2019 una serie de contratos colectivos firmados por el sindicato de grupo con varias empresas subsidiarias sin que el SITIAMASH y su seccional hubieran sido involucrados en el referido proceso de negociación colectiva, y iv) el SITIAMASH se opuso ante la administración de trabajo a la inscripción de los referidos contratos colectivos por carecer el sindicato de grupo de representatividad legal y ser una organización patrocinada por el patrono. El Comité toma nota de que, por su parte, el Gobierno manifiesta que: i) el SITIAMASH no cumplió con los requisitos legales para el nombramiento de un mediador al no haber demostrado haber agotado el periodo de arreglo directo con la empresa; ii) el SITIAMASH presentó recursos administrativos para oponerse a tres de los seis contratos colectivos negociados y firmados por el sindicato de grupo, y iii) de conformidad

con el principio de autonomía colectiva y después de haber verificado la legalidad de los contratos colectivos firmados por el sindicato de grupo, la administración de trabajo procedió al registro de los mismos.

160. El Comité toma debida nota de los elementos proporcionados tanto por las organizaciones querellantes como por el Gobierno. El Comité toma especial nota de que: i) las organizaciones querellantes denuncian que el SITIAMASH no estuvo involucrado en los procesos de negociación colectiva entablados a comienzos de 2019 por el sindicato de grupo, organización que, según las mismas, carecería de representatividad legal y de la debida independencia, y ii) las organizaciones querellantes manifiestan que el SITIAMASH presentó en agosto de 2018, un pliego de petición abarcando a los trabajadores de la empresa y de sus subsidiarias, elemento que no ha sido refutado por el Gobierno. A este respecto, el Comité recuerda que ha considerado que la determinación de las organizaciones susceptibles de firmar solas los convenios colectivos debería efectuarse pues atendiendo a un criterio doble: el de la representatividad y el de la independencia. Según el Comité, las organizaciones que reúnan estos criterios deberían ser declaradas como tales por un órgano que ofrezca todas las garantías de independencia y de objetividad [véase **Recopilación**, párrafo 1374]. El Comité observa también que, en virtud del artículo 54 del Código del Trabajo de Honduras, si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores de la negociación. Tomando nota de que el Gobierno indica que la STSS constató la legalidad de los contratos colectivos cuyo registro había dado lugar a un recurso administrativo de parte del SITIAMASH, el Comité pide al Gobierno que especifique los criterios utilizados por la STSS para confirmar la mayor representatividad e independencia del sindicato de grupo. El Comité pide adicionalmente a las organizaciones querellantes que indiquen si las referidas decisiones de la administración de trabajo fueron impugnadas ante la justicia.
161. Con respecto de la denuncia de despidos antisindicales contra los directivos de la seccional Guanchias del SITIAMASH, el Comité toma nota de que la organización sindical alega que: i) seis directivos de la seccional Guanchias fueron despedidos el 9 de julio de 2019; ii) dos años después de haber interpuesto una denuncia por violación del fuero sindical, se está todavía a la espera de las sanciones previstas por la ley, y iii) el secretario general de la referida seccional, Sr. Carlos Rivera, fue despedido de manera injustificada el 29 de octubre de 2021. El Comité toma nota por otra parte de que el Gobierno: i) indicó en su primera comunicación que los despidos de julio de 2019 estaban siendo objeto de una investigación; ii) manifestó en su segunda comunicación que la inspección de trabajo había constatado los despidos y que, estándose ante una denuncia de violación del fuero sindical, el asunto competía a los juzgados de trabajo, y iii) no se ha referido al alegado despido injustificado del secretario general de la seccional del SITIAMASH. El Comité observa adicionalmente que se desprende de los documentos y anexos proporcionados por las organizaciones querellantes que: i) en una acta de 10 de agosto de 2019 dirigida a la inspección de trabajo, la abogada de los directivos sindicales despedidos, dio por una parte finalizado el trámite administrativo relativo a los despidos para poder dar inicio al trámite legal y, por otra, solicitó a la inspección que llevara a cabo investigaciones para averiguar la posible violación del artículo 469 del Código del Trabajo que prevé la imposición de una multa en caso de violación del derecho de asociación sindical, y ii) una demanda judicial en reintegro de los seis trabajadores despedidos fue presentada el 7 de octubre de 2019. El Comité recuerda que nadie debería ser objeto de discriminación antisindical por la realización de actividades sindicales legítimas y la posibilidad del reintegro en el puesto de trabajo debería estar a disposición de los interesados en tales casos de discriminación antisindical y 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**, párrafos 1163 y 1159]. Observando adicionalmente que las acciones judiciales iniciadas en contra

de los despidos ocurridos en julio de 2019 no habrían dado a decisiones todavía, el Comité recuerda que los casos relativos a cuestiones de discriminación antisindical deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces y una demora excesiva en la tramitación de tales casos constituye una grave vulneración de los derechos sindicales de las personas afectadas [véase **Recopilación**, párrafo 1139]. Con base en lo anterior, el Comité pide al Gobierno que: i) informe sobre la realización de las investigaciones solicitadas por el SITIAMASH por violación al derecho de asociación sindical a raíz del despido de varios de sus directivos en julio de 2019 y de los resultados de las mismas, y ii) proporcione sus observaciones acerca del alegado despido del secretario general de la seccional del SITIAMASH en octubre de 2021. El Comité pide también que se tomen las medidas necesarias para que las acciones judiciales iniciadas en relación con los referidos despidos sean resueltas a la brevedad de conformidad con la libertad sindical y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

- 162.** En relación con los alegatos de amenazas, coacciones y actos de violencia antisindical en el contexto de las referidas fusión y desunión entre los dos sindicatos, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes denuncian específicamente: i) amenazas de despido y ofertas de beneficios laborales y económicos para que los miembros de la seccional Guanchias del SITIAMASH se desafilien de dicha organización y adhieran al sindicato organizado por la empresa; ii) la presencia de guardias de seguridad armados en las áreas de trabajo para vigilar y hostigar a los afiliados del SITIAMASH; iii) la persecución y vigilancia de la casa del presidente del SITIAMASH, y iv) el atentado, el 11 de enero de 2020, con varios disparos de bala contra el vehículo y la casa de la abogada encargada por el SITIAMASH de seguir los expedientes relacionados con el presente caso. El Comité toma nota de que, por su parte, el Gobierno manifiesta que los alegatos de amenazas y coacciones contra los afiliados al SITIAMASH carecen de precisiones sobre sus modalidades y autores. El Comité observa también que el Gobierno: i) indicó en su primera comunicación que la alegada persecución contra el presidente del SITIAMASH era objeto de una investigación, aspecto respecto del cual no ha remitido otras informaciones en su segunda comunicación, y ii) no ha proporcionado sus observaciones acerca del alegado atentado que habría sido cometido contra la abogada de la organización. Recordando que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores solo 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**, párrafo 84], el Comité insta al Gobierno a que tome a la brevedad las medidas necesarias para garantizar la seguridad de las personas que habrían sido objeto de actos de violencia antisindical y para investigar los hechos denunciados por las organizaciones querellantes. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

Recomendaciones del Comité

- 163.** 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 y a las organizaciones querellantes que informen sobre los resultados de la acción judicial de disolución del sindicato de grupo iniciada por el SITIAMASH, así como sobre otras acciones judiciales que el SITIAMASH haya podido entablar acerca de los alegatos de irregularidades denunciadas por las organizaciones querellantes con respecto de la separación del sindicato de grupo del SINTIAMASH;
 - b) en relación con el registro de contratos colectivos firmados por el sindicato de grupo, el Comité pide al Gobierno que especifique los criterios utilizados por la STSS para confirmar la mayor representatividad e independencia de la mencionada

- organización. El Comité pide adicionalmente a las organizaciones querellantes que indiquen si las referidas decisiones de la administración de trabajo fueron impugnadas ante la justicia;
- c) el Comité pide al Gobierno que:
 - i) informe sobre la realización de las investigaciones solicitadas por el SITIAMASH por violación al derecho de asociación sindical a raíz del despido de varios de sus directivos en julio de 2019 y de los resultados de las mismas, y
 - ii) proporcione sus observaciones acerca del alegado despido del secretario general de la seccional del SITIAMASH en octubre de 2021;
 - d) el Comité pide que se tomen las medidas necesarias para que las acciones judiciales iniciadas en relación con los referidos despidos sean resueltas a la brevedad de conformidad con la libertad sindical y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y
 - e) el Comité insta al Gobierno a que tome a la brevedad las medidas necesarias para garantizar la seguridad de las personas que habrían sido objeto de actos de violencia antisindical y para investigar los referidos hechos denunciados por las organizaciones querellantes. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

Caso núm. 3396

Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Kenya

presentada por

- la Internacional de la Educación (IE) y
- el Sindicato Nacional de Docentes de Kenya (KNUT)

Alegatos: las organizaciones querellantes denuncian la decisión unilateral de la Comisión del Servicio de Enseñanza (TSC) de suspender un convenio colectivo debidamente suscrito y su negativa a cumplir las decisiones judiciales. Las organizaciones querellantes alegan asimismo diversos actos antisindicales por parte de la TSC, como actos discriminatorios en materia de promoción y remuneración, injerencias en las elecciones de los representantes sindicales y su negativa a recaudar las cuotas sindicales

- 164.** La queja figura en una comunicación de la Internacional de la Educación (IE) y el Sindicato Nacional de Docentes de Kenya (KNUT), de fecha 17 de diciembre de 2020. El KNUT también envió una comunicación recibida el 31 de mayo de 2022.
- 165.** Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité se ha visto en la obligación de aplazar el examen de este caso en dos ocasiones. En su reunión de marzo de 2022 [véase el 397.º informe,

párrafo 7], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno, en el que se indicaba que, de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, el Comité podría presentar un informe sobre el fondo de este caso en su siguiente reunión, aun cuando la información u observaciones solicitadas no se hubieran recibido en los plazos señalados. Hasta la fecha, el Gobierno no ha transmitido sus observaciones.

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

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 167.** En una comunicación de 17 de diciembre de 2020, la IE y el KNUT indican que este último existe desde 1957 y es miembro de la IE. Hasta mayo de 2019, el KNUT representaba a más de 187 000 afiliados pertenecientes a escuelas públicas.
- 168.** La IE y el KNUT señalan que ya se han formulado solicitudes al Gobierno en vano instándolo a remediar la situación problemática que han provocado las decisiones de la TSC, entre ellas su negativa a recaudar y transferir las cuotas sindicales en favor del KNUT desde mayo de 2019 a fin de asfixiar el sindicato. Los ataques contra el sindicato constituyen una grave violación de los convenios de la OIT y de las leyes nacionales, como la Ley de Relaciones de Trabajo (2007), la Ley de la Comisión del Servicio de Enseñanza (2012) y el convenio colectivo para 2017-2021. Además, contravienen lo dispuesto en las decisiones dictadas por el Tribunal de Empleo y Relaciones Laborales.
- 169.** La IE y el KNUT consideran que, ante la desavenencia entre el sindicato y la TSC, el Gobierno debió haber buscado la manera de superar los obstáculos a través de mecanismos de conciliación o mediación, o mediante el arbitraje de un órgano independiente que tuviera la confianza de las partes. La presente queja se centra en las cuestiones siguientes.

Decisión unilateral de la TSC de suspender el convenio colectivo suscrito (2017-2021)

- 170.** Las organizaciones querellantes denuncian la decisión unilateral de la TSC de suspender el convenio colectivo suscrito (2017-2021) para la profesión docente, que se firmó en octubre de 2016 e inscribió en noviembre de 2016. Además, indican que la TSC suspendió el convenio en julio de 2019 a pesar de que nunca se había revocado el certificado de inscripción.
- 171.** Las organizaciones querellantes afirman que la TSC elaboró políticas y programas sin la participación del KNUT, lo que supone una contravención de la Constitución, el Código de Reglamentación del Magisterio (CORT) y el convenio colectivo. En primer lugar, la TSC sustituyó el convenio colectivo por un sistema no negociado basado en el desempeño que tenía por nombre «Evaluación y Desarrollo del Desempeño de los Docentes» (TPAD). Además, impuso de forma unilateral unas directrices de progresión profesional como la base para la promoción en el servicio de enseñanza (Circular núm. 7 de 2 de mayo de 2018). La decisión de crear la TPAD y las directrices impuestas mediante la referida circular se declaró nula en una sentencia del Tribunal de Empleo y Relaciones Laborales de 12 de julio de 2019. Este tribunal invalidó la TPAD que había establecido la TSC a menos que se elaborara una reglamentación conforme con lo dispuesto en la Ley de Instrumentos Normativos (2013) y determinó que solo el CORT era aplicable a las cuestiones relativas a la promoción del personal docente, ya que las directrices de progresión profesional no se habían negociado entre las partes. Las organizaciones querellantes denuncian también que la TSC estableció dos nóminas paralelas, una para los afiliados al KNUT y otra para los docentes que no lo eran.

- 172.** Asimismo, las organizaciones querellantes denuncian que la TSC presentó a la Comisión de Salarios y Remuneraciones del órgano legislativo sus propias recomendaciones sin celebrar consultas con las partes mediante un proceso de negociación colectiva, como se prevé en la Ley de Relaciones de Trabajo (artículos 54 a 60). En respuesta a esta situación, el KNUT dirigió una correspondencia a la Comisión de Salarios y Remuneraciones. Por último, el KNUT habría solicitado en múltiples ocasiones el inicio de negociaciones de un nuevo convenio colectivo para 2021-2023, antes de que entrara en vigor, en enero de 2021, el régimen de pensiones que repercutiría en las prestaciones de los docentes, pero no tuvo éxito.

Negativa de la TSC a recaudar y transferir las cuotas sindicales en favor del KNUT

- 173.** Las organizaciones querellantes afirman que, a fin de seguir debilitando el KNUT, la TSC implantó un sistema de validación digital de la afiliación sindical en el portal web dotado de un llamativo botón para «abandonar el sindicato» y expidió una circular en junio de 2019 (TSC/IPPD/UN/20/VOL III/47) en la que exigía a los afiliados al KNUT que confirmaran su pertenencia al sindicato a más tardar en septiembre de 2019. A raíz de esta obligación, el KNUT perdió un considerable número de afiliados de manera ilegal, irregular y contraria a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley de Relaciones de Trabajo. Las organizaciones querellantes recuerdan que en virtud de dicha ley toda persona afiliada a un sindicato que desee renunciar a este debe notificar por escrito a su empleador que, a su vez, deberá transferir una copia de la notificación al sindicato. La renuncia surtiría efecto un mes después de la notificación. Las organizaciones querellantes alegan que, en septiembre de 2019, más de 86 000 docentes de la enseñanza primaria y posterior perdieron de forma ilegal su afiliación al KNUT por no haber validado su pertenencia al sindicato en el plazo dado de tres meses, entre ellos algunos dirigentes electos del KNUT.
- 174.** Las organizaciones querellantes alegan también que la TSC desplegó una campaña nacional para instar a los docentes a desafiliarse del KNUT si querían beneficiarse del convenio colectivo, pese a que el KNUT sigue cumpliendo el requisito de «representar a una mayoría simple de docentes» para garantizar su reconocimiento.
- 175.** Según las organizaciones querellantes, el número de afiliados al KNUT pasó de más de 187 000 en 2019 a 28 015 en noviembre de 2020, lo que ha paralizado sus operaciones y los servicios prestados a los afiliados. Se redujo tanto la financiación del sindicato que este no estaba en condiciones de seguir pagando los salarios de su personal, las transferencias mensuales a sus 110 sucursales, los préstamos, los fondos destinados a diversos programas y proyectos y otros gastos administrativos del sindicato.
- 176.** Las organizaciones querellantes denuncian que, a pesar de una orden judicial y de la voluntad del Ministerio de Trabajo, la TSC retuvo las contribuciones sindicales del KNUT, mientras que al mismo tiempo seguía transfiriendo las de otros sindicatos del sector de la enseñanza.

Discriminación contra los afiliados al KNUT

- 177.** Según las organizaciones querellantes, la TSC trató de impedir que los afiliados al KNUT se beneficiaran del convenio colectivo de 2017-2021, que sigue estando en vigor, y los privó de sus derechos de promoción. Se ha negado a los docentes la posibilidad de ascender de categoría tras adquirir calificaciones más altas o cumplir los requisitos exigidos debido a su afiliación sindical.
- 178.** A juicio de las organizaciones querellantes, uno de los prejuicios contra el KNUT puede verse en el hecho de que la TSC ha mantenido dos nóminas paralelas dentro del Servicio Público de Enseñanza, con arreglo a las cuales los docentes no afiliados al KNUT han recibido mejores

salarios y prestaciones y algunos han sido promovidos utilizando las directrices de progresión profesional, mientras que los afiliados al KNUT han sido objeto de discriminación. También se han documentado casos de docentes afiliados al KNUT a los que se ha negado la promoción o el ascenso de categoría. Las organizaciones querellantes alegan que cada vez más docentes y trabajadores afiliados al KNUT, que no han recibido sus salarios completos durante meses, ingresan a la lista de morosos de la Oficina de Información Crediticia. La introducción de dos nóminas paralelas en el Servicio Público de Enseñanza es punitiva y consiste en un acto de discriminación. Además, está concebida para forzar la retirada de docentes del registro de afiliados al KNUT. Al incurrir en esta práctica, la TSC incumple sus propias normas y reglamentos, ya que en el artículo 16 del CORT se establece que «la Comisión no discriminará por motivo alguno a ninguna persona en materia de empleo». El acto de la TSC de remunerar de diferente manera a docentes de igual grado y cualificación constituye también una contravención del artículo 19 del convenio colectivo de 2017-2021, según el cual «las partes en el convenio estarán obligadas a cumplir lo dispuesto en el artículo 16 del CORT sobre no discriminación».

- 179.** En una petición contra el KNUT (petición 151 de 2018), la TSC adujo que los directores y jefes de estudios no son «sindicalizables» y que, en caso de que el Tribunal determine que pueden afiliarse a los sindicatos, deben ser miembros de base y no ejercer puestos de elección dentro del sindicato. Las organizaciones querellantes sostienen que todos los docentes tienen derecho a sindicarse, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de Kenya, la Ley de Relaciones de Trabajo y el CORT. Recuerdan además que el Tribunal ha resuelto que los administradores gozan de los mismos derechos de sindicación.

Negativa de la TSC a cumplir las resoluciones judiciales y las decisiones institucionales

- 180.** Las organizaciones querellantes consideran que la TSC debe respetar y observar de forma rigurosa los derechos de los docentes reconocidos en el CORT, el convenio colectivo de 2017-2022, la Ley de la Comisión del Servicio de Enseñanza de 2012, la Ley de Relaciones de Trabajo de 2007, la Constitución de 2010 y todos los tratados y convenios internacionales ratificados por el país, incluido el Convenio núm. 98 de la OIT, ratificado en 1964. Sin embargo, denuncian que la TSC se ha negado sistemáticamente a acatar y aplicar las siguientes decisiones judiciales:
- a) la petición núm. 151 de 12 de julio de 2019 del Tribunal de Empleo y Relaciones Laborales, por la que el Tribunal ordenó que: i) la TSC efectuará el traslado de los docentes afiliados al KNUT que no ocupen ningún puesto dentro del sindicato de conformidad con lo dispuesto en el CORT, y los docentes que no sean administradores institucionales y que ejerzan cargos dentro del KNUT serán trasladados dentro de las respectivas zonas geográficas para las que han sido elegidos representantes; ii) la TSC llevará a cabo la promoción de los docentes con arreglo a las disposiciones pertinentes del CORT y los regímenes de servicio en lo que respecta a todos los docentes «sindicalizables» que puedan afiliarse al sindicato demandado, toda vez que la circular de política de 2 de mayo de 2018, por la que se establecían las directrices de progresión profesional y se buscaba revocar y sustituir los tres regímenes de servicio vigentes, no se aplicará en consecuencia; iii) la TSC celebrará consultas con el KNUT sobre la elaboración y aplicación de la herramienta de la TPAD, y iv) los módulos de desarrollo profesional de los docentes en litigio no se aplicarán, puesto que no son compatibles con los programas de desarrollo profesional que el demandante puede establecer por reglamento y con apego a lo dispuesto en el artículo 35, 2), a) de la Ley de la Comisión del Servicio de Enseñanza, de 2012, y
 - b) la petición núm. 158 de 20 de agosto de 2019 del Tribunal de Empleo y Relaciones Laborales, por la que el Tribunal ordenó (mientras se resolvía la demanda principal): i) que

la TSC deduzca y transfiera en favor del KNUT las cuotas sindicales de sus afiliados correspondientes al mes de agosto de 2019, y ii) que se suspenda la Circular TSC/IPPD/UN/20/VOL III/47 de la TSC, de fecha 10 de junio de 2019, hasta nueva orden del Tribunal.

Injerencia en el derecho de los afiliados al KNUT a elegir a sus representantes

- 181.** Por último, las organizaciones querellantes denuncian que la TSC ha expresado en reiteradas ocasiones y de forma abierta que el conflicto con el KNUT se solucionaría si se sustituyera a su secretario general, presionando a los afiliados y dirigentes del sindicato a que nombren a una persona diferente, lo que supone una grave injerencia en la administración de los asuntos internos del sindicato. Ante la asamblea de delegados del KNUT que se celebrará en abril de 2021, en los medios de comunicación y las redes sociales se viene desarrollando una campaña contra la actual dirección del sindicato. Las organizaciones querellantes recuerdan que el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus representantes constituye una condición indispensable para que puedan actuar con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho. Asimismo, las organizaciones querellantes recuerdan que el Comité de Libertad Sindical ha considerado que las manifestaciones de un empleador público que ponen en tela de juicio la integridad de dirigentes sindicales basándose en argumentos vagos no contribuyen a alentar el desarrollo de relaciones laborales armoniosas y vulneran el derecho a elegir libremente a los dirigentes.
- 182.** En conclusión, por la presente queja, la IE y el KNUT desean señalar a la atención del Gobierno que es de su competencia velar por la observancia de las normas internacionales del trabajo, así como cumplir su obligación de respetar y garantizar la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

B. Conclusiones del Comité

- 183.** *El Comité lamenta profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya proporcionado a tiempo las observaciones y la información solicitadas, a pesar de habersele pedido en varias ocasiones, entre otras cosas mediante un llamamiento urgente efectuado en su reunión de marzo de 2022. En estas condiciones y de conformidad con las reglas de procedimiento aplicables [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (1972)], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo de este caso sin contar con las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*
- 184.** *El Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar los alegatos de violación de la libertad sindical es velar por el respeto de los derechos sindicales de jure y de facto. Si bien el procedimiento protege a los Gobiernos contra acusaciones infundadas, estos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra con vistas a un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, 1952, párrafo. 31]. El Comité urge al Gobierno a demostrar una mayor cooperación en el futuro.*
- 185.** *El Comité toma nota de los graves alegatos formulados por la IE y el KNUT sobre la situación problemática que han provocado las decisiones de la TSC, entre ellas suspender un convenio colectivo suscrito con el KNUT en julio de 2019 y su negativa a recaudar y transferir las cuotas sindicales en favor del KNUT desde entonces a fin de asfixiar el sindicato. En los demás alegatos se denuncia que la TSC ha incurrido en actos antisindicales, como actos de discriminación en lo referente a la*

promoción y remuneración de los afiliados al KNUT y de injerencia en la elección de los representantes sindicales.

- 186.** *A partir de la información facilitada por las organizaciones querellantes, el Comité constata la cronología de acontecimientos que se señala a continuación. La TSC y el KNUT suscribieron en octubre de 2016 un convenio colectivo (2017-2021) para la profesión docente. En 2018, al parecer la TSC sustituyó dicho convenio por unas políticas y programas elaborados sin la plena participación del KNUT, incluido un sistema basado en el desempeño llamado «Evaluación y Desarrollo del Desempeño de los Docentes (TPAD)», e impuso de forma unilateral unas directrices de progresión profesional como la base para la promoción en el servicio de enseñanza. Con respecto a la supuesta modificación unilateral del convenio colectivo y falta de consulta con el KNUT sobre los nuevos regímenes propuestos, el Comité recuerda firmemente que los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes y que el respeto mutuo de los compromisos asumidos en los acuerdos colectivos es un elemento importante del derecho de negociación colectiva y debería ser salvaguardado para establecer relaciones laborales sobre una base sólida y estable. El Comité recuerda además la importancia de celebrar consultas con todas las organizaciones sindicales interesadas acerca de las cuestiones que afectan a sus intereses o a los de sus afiliados [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafos 1334, 1336 y 1521].*
- 187.** *Estas actuaciones, según las organizaciones querellantes, dieron lugar a que en diciembre de 2018 el KNUT notificara la suspensión de labores de sus afiliados. La TSC presentó una petición ante el Tribunal de Empleo y Relaciones Laborales el 31 de diciembre de 2018. El 2 de enero de 2019, el Tribunal emitió una primera decisión sobre la solicitud interlocutoria de la parte demandante. El Tribunal de Empleo y Relaciones Laborales dictó su sentencia definitiva el 12 de julio de 2019 (petición núm. 151), por la que anulaba la TPAD establecida por la TSC, a menos que se elaborara una reglamentación adecuada conforme con lo dispuesto en la Ley de Instrumentos Normativos (2013), y determinó que solo el CORT era aplicable a las cuestiones relativas a la promoción del personal docente, ya que las directrices de progresión profesional no se habían negociado entre las partes. El Comité observa con preocupación el alegato de que la TSC se negó a cumplir las decisiones judiciales.*
- 188.** *El Comité toma nota del alegato según el cual, después de que se dictara sentencia, la TSC procedió a establecer dos nóminas paralelas, una para los afiliados al KNUT, regida por los regímenes de servicio, y otra para los docentes que no lo eran, regida por las directrices de progresión profesional. Según las organizaciones querellantes, la introducción de dos nóminas paralelas en el Servicio Público de Enseñanza es punitiva y consiste en un acto de discriminación, ya que los docentes no afiliados al KNUT han recibido mejores salarios y prestaciones y algunos han sido promovidos en virtud de las directrices de progresión profesional, mientras que, según se informa, los afiliados al KNUT fueron privados de sus derechos de promoción. A juicio de las organizaciones querellantes, el propósito de todo esto también es forzar la retirada de docentes del registro de afiliados al KNUT. El Comité toma nota de la afirmación de que el acto de la TSC de remunerar de diferente manera a docentes de igual grado y cualificación constituye también una contravención del artículo 19 del convenio colectivo de 2017-2021, según el cual «las partes en el convenio estarán obligadas a cumplir lo dispuesto en el artículo 16 del CORT sobre no discriminación». Al respecto, el Comité recuerda firmemente que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, ya sean presentes o pasadas [véase **Recopilación**, párrafo 1074].*

189. El Comité toma además nota del alegato de que, a fin de debilitar el KNUT, la TSC implantó un sistema de validación digital de la afiliación sindical en el portal web dotado de un llamativo botón para «abandonar el sindicato» y expidió una circular en junio de 2019 en la que exigía a los afiliados al KNUT que confirmaran su pertenencia al sindicato a más tardar en septiembre de 2019. Las organizaciones querellantes indicaron que, a raíz de este requisito de validación de la afiliación sindical, el KNUT perdió un considerable número de afiliados. Recordaron además que en virtud de la Ley de Relaciones de Trabajo toda persona afiliada a un sindicato que desee renunciar a este debe notificar por escrito a su empleador que, a su vez, deberá transferir una copia de la notificación al sindicato. La renuncia surtiría efecto un mes después de la notificación. Las organizaciones querellantes alegaron que, debido al sistema de validación en línea, en septiembre de 2019, más de 86 000 docentes de la enseñanza primaria y posterior perdieron de forma ilegal su afiliación al KNUT, simplemente por no haber validado su pertenencia al sindicato en el plazo dado de tres meses, entre ellos algunos dirigentes electos del KNUT. El Comité observa con preocupación el alegato de que, al mismo tiempo, la TSC desplegó una campaña nacional para instar a los docentes a desafiliarse del KNUT.
190. El Comité toma nota de que el KNUT presentó una petición ante el Tribunal de Empleo y Relaciones Laborales contra la decisión unilateral de la TSC de suspender el recaudo y la transferencia de las cuotas sindicales en favor del KNUT. Toma nota de que el 20 de agosto de 2019, en virtud de una decisión emitida con carácter de urgencia mientras se resolvía la demanda principal (petición núm. 158), el Tribunal ordenó a la TSC que dedujera y transfiriera en favor del KNUT las cuotas sindicales de sus afiliados correspondientes al mes de agosto de 2019 y suspendió la circular de la TSC relativa a la validación en línea de la afiliación a un sindicato, de fecha 10 de junio de 2019. El Comité tiene conocimiento, por la información disponible públicamente, de que, mediante una decisión de 7 de agosto de 2020, el Tribunal desestimó la solicitud del KNUT tras considerar satisfactorias la explicación y la buena voluntad de la TSC con respecto a la transferencia de las cuotas sindicales, salvo las correspondientes al mes de diciembre de 2019 debido a problemas técnicos. El Tribunal no aprobó el desembolso de un importe de 599 082 312 chelines kenianos que solicitaba el KNUT al considerar que esta pretensión no estaba bien fundamentada en la petición inicial ni en las órdenes objeto de la solicitud.
191. Sin embargo, el Comité toma nota con preocupación del alegato de que estas maniobras de la TSC provocaron que el número de afiliados al KNUT pasara de más de 187 000 en junio de 2019 a 28 015 en noviembre de 2020, lo que paralizó las operaciones del sindicato y los servicios prestados a los afiliados. En particular, constata, según la correspondencia del KNUT al Ministerio de Trabajo, que la TSC no transfirió las cuotas sindicales de julio, agosto y diciembre de 2019 y, transfirió las correspondientes a los demás meses sobre la base de una disminución constante de afiliados al sindicato. En consecuencia, el sindicato no estaba en condiciones de seguir pagando los salarios del personal, las transferencias mensuales a sus 110 sucursales, los préstamos, los fondos destinados a diversos programas y proyectos y otros gastos administrativos del sindicato.
192. Al tiempo que recuerda que el requisito del consentimiento por escrito para el descuento de cuotas sindicales no sería contrario a los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación**, párrafo 693], el Comité observa con preocupación que en este caso, según alega el sindicato, la implantación del sistema en línea para confirmar la afiliación al sindicato, sin la debida consulta con este, y el conflicto derivado tuvo como consecuencia la suspensión de las transferencias durante varios meses y parece haber contribuido a la drástica caída del número de afiliados y a las graves dificultades financieras del sindicato. El sindicato se vio en la imposibilidad de llevar a cabo sus actividades en beneficio de los afiliados, una situación que es poco propicia al desarrollo de unas relaciones laborales armoniosas y que debería haberse evitado.

193. Asimismo, el Comité toma nota con gran preocupación del alegato de que la TSC ha expresado en reiteradas ocasiones y de forma abierta que el conflicto con el KNUT se solucionaría si se sustituyera a su secretario general, presionando a los afiliados y dirigentes del sindicato a que nombren a una persona diferente, lo que supone una grave injerencia en la administración de los asuntos internos del sindicato. En este sentido, el Comité recuerda firmemente que toda intervención de las autoridades públicas en las elecciones sindicales o de las organizaciones de empleadores corre el riesgo de parecer arbitraria y de constituir una injerencia en el funcionamiento de dichas organizaciones, incompatible con el principio de la libertad sindical que les reconoce el derecho de elegir libremente sus dirigentes. El hecho de que las autoridades intervengan durante el proceso electoral de un sindicato expresando su opinión sobre los candidatos y las consecuencias de la elección afecta gravemente el principio de que las organizaciones sindicales tienen el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad. Además, las manifestaciones de un empleador público que ponen en tela de juicio la integridad de dirigentes para desempeñar sus funciones sindicales basándose en un argumento tan vago como que «no respetan lo que se establece en las normas y en los textos» no contribuye a alentar el desarrollo de relaciones laborales armoniosas y vulnera el derecho a elegir libremente a los dirigentes [véase **Recopilación**, párrafos 640 y 642].
194. En general, el Comité debe expresar su profunda preocupación en este caso por el hecho de que, a pesar de su decisión unilateral de suspender un convenio colectivo y negarse a cumplir las decisiones judiciales por las que se anulan sus diversas iniciativas impugnadas por el KNUT, el Gobierno no ha facilitado información alguna sobre las medidas adoptadas para garantizar que la TSC respete plenamente los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva del KNUT. Esta situación ha reducido la capacidad del sindicato para organizar sus actividades y formular sus programas y ha socavado su capacidad para participar en una negociación significativa de un nuevo convenio colectivo.
195. Por último, el Comité tiene conocimiento, por la información disponible públicamente, de los últimos acontecimientos relativos al KNUT, entre ellos un cambio de dirección en 2021. El Comité toma nota además de una comunicación recibida del KNUT el 31 de mayo de 2022 en la que se indica que ha trabajado incansablemente con el TSC para restablecer las relaciones laborales armoniosas que existían antes del turbulento año 2019 y que han logrado resolver todas las cuestiones pendientes. El KNUT añade que todos los casos judiciales pertinentes se dieron por terminados y los asuntos correspondientes se sometieron a negociación, por lo que considera que la queja puede considerarse resuelta. A la luz de esta última información, el Comité considera que este caso no requiere un examen más detenido y queda cerrado.

Recomendaciones del Comité

196. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que pruebe las recomendaciones siguientes:
- a) el Comité lamenta profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya proporcionado a tiempo las observaciones y la información solicitadas, a pesar de habersele pedido en varias ocasiones. El Comité urge al Gobierno a demostrar una mayor cooperación en el futuro, y
 - b) a la luz de la última información proporcionada por el KNUT, el Comité considera que este caso no requiere un examen más detenido y queda cerrado.

Caso núm. 3275

Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Madagascar presentada por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FITT)

Alegatos: la organización querellante alega que una empresa del sector portuario ha cometido los siguientes actos de discriminación antisindical: i) negativa a reconocer al Sindicato General Marítimo de Madagascar (SYGMMA) como representante legítimo de la fuerza de trabajo del sector, y ii) sanción y destitución de dirigentes sindicales como medidas de represalia por llevar a cabo actividades sindicales legítimas

- 197.** El Comité examinó por última vez este caso (presentado en 2017) en su reunión de marzo de 2021 y en esa ocasión sometió un nuevo informe provisional a la consideración del Consejo de Administración [véase 393.^{er} informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 341.^a reunión (marzo de 2021), párrafos 572 a 580].
- 198.** Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité ha tenido que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de marzo de 2022 [véase 397.^o informe, párrafo 7], el Comité lamentó la persistente ausencia de cooperación y dirigió un llamamiento urgente al Gobierno en el que indicaba que presentaría un informe sobre el fondo de la cuestión en su siguiente reunión, aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas no se hubieran recibido en los plazos señalados. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado ninguna observación al respecto.
- 199.** Madagascar ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). No ha ratificado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Examen anterior del caso

- 200.** En su anterior examen del caso en marzo de 2021, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 393.^{er} informe, párrafo 580]:
- a) El Comité urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para asegurarse de que, de conformidad con la decisión del Consejo de Arbitraje del Juzgado de Primera Instancia, de 26 de julio de 2013, se respeten los derechos sindicales en el puerto de Toamasina, de manera que el Sindicato General Marítimo de Madagascar (SYGMMA) pueda llevar a cabo sus actividades sindicales con total libertad.

- b) El Comité urge al Gobierno a que facilite información detallada sobre la situación de los 43 trabajadores despedidos, así como sobre el resultado del recurso de apelación interpuesto en septiembre de 2015 contra la decisión del Juzgado de Primera Instancia. En caso de que se establezca que la empresa ha cometido actos de discriminación sindical, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas de reparación necesarias, incluida la readmisión de los trabajadores afectados sin pérdida de salario y, si el reintegro no fuera posible, el Gobierno velará por que se abone a los trabajadores interesados una indemnización adecuada.

B. Conclusiones del Comité

- 201.** *El Comité lamenta profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, cuyos hechos datan de hace un decenio, el Gobierno no haya respondido hasta la fecha a las recomendaciones del Comité, aun cuando se le ha invitado a ello en reiteradas ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente.*
- 202.** *En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve obligado a presentar otro informe sobre el fondo de este caso sin contar con la información que esperaba recibir del Gobierno.*
- 203.** *El Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar los alegatos de vulneración de la libertad sindical es velar por el respeto de esa libertad de iure y de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, estos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra en vista de un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, 1952, párrafo 31]. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro, habida cuenta en particular de que recientemente se ha beneficiado de la asistencia técnica de la Oficina.*
- 204.** *El Comité recuerda que la presente queja se refiere a alegatos de discriminación antisindical por parte de una empresa del sector portuario por: i) negarse a reconocer al SYGMMA como legítimo representante de su personal, y ii) sancionar y despedir a dirigentes y afiliados sindicales como medida de represalia por llevar a cabo actividades sindicales legítimas.*
- 205.** *El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya proporcionado la información solicitada con relación al reconocimiento del SYGMMA y al respeto de los derechos sindicales en el puerto de Toamasina, ni sobre la situación de los 43 trabajadores despedidos en 2012 y el resultado de los procedimientos judiciales conexos. Recordando que los trabajadores portuarios, habida cuenta de su condición y de su régimen de contratación, pueden ser particularmente vulnerables a la discriminación sindical, el Comité considera que la ausencia de información sobre el resultado de los procedimientos judiciales relativos al despido de los 43 trabajadores, reforzada por el silencio del Gobierno en cuanto a los medios aplicados para garantizar la protección de los dirigentes sindicales y el libre ejercicio de las actividades sindicales, tendería a corroborar los alegatos más generales de incumplimiento de los derechos sindicales en el país.*
- 206.** *En estas condiciones, el Comité se ve obligado a remitir al Gobierno a las conclusiones formuladas en su anterior examen del caso [véase 393.º informe, párrafos 577 a 580] y a recordar la totalidad de sus recomendaciones anteriores.*

Recomendaciones del Comité

207. 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 profundamente que el Gobierno no haya proporcionado respuesta alguna a sus recomendaciones, a pesar de que en varias ocasiones se le haya invitado a hacerlo, incluso mediante un llamamiento urgente, y lo insta a mostrarse más cooperativo en el futuro;
 - b) el Comité urge firmemente al Gobierno a que tome las medidas necesarias para asegurarse de que, de conformidad con la decisión del Consejo de Arbitraje del Juzgado de Primera Instancia, de 26 de julio de 2013, se respeten los derechos sindicales en el puerto de Toamasina, de manera que el SYGMMA pueda llevar a cabo sus actividades sindicales con total libertad, y
 - c) el Comité urge firmemente al Gobierno a que facilite información detallada sobre la situación de los 43 trabajadores despedidos, así como sobre el resultado del recurso de apelación interpuesto en septiembre de 2015 contra la decisión del Juzgado de Primera Instancia. En caso de que se establezca que la empresa ha cometido actos de discriminación sindical, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas de reparación necesarias, incluida la readmisión de los trabajadores afectados sin pérdida de salario y, si el reintegro no fuera posible, el Gobierno velará por que se abone a los trabajadores interesados una indemnización adecuada.

Caso núm. 3409

Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Malasia presentada por IndustriALL Global Union

Alegatos: la organización querellante alega el despido de afiliados y dirigentes sindicales por una empresa automotriz debido a su participación en una reunión sindical, así como la falta de protección adecuada del Gobierno contra actos de discriminación e injerencia antisindicales, en la legislación y en la práctica

208. La queja figura en una comunicación de fecha 27 de mayo de 2021, presentada por IndustriALL Global Union.
209. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 30 de septiembre de 2021.
210. Malasia ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), pero no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

A. Alegatos de la organización querellante

- 211.** En su comunicación de fecha 27 de mayo de 2021, la organización querellante alega el despido de 32 sindicalistas, incluidos cinco dirigentes sindicales, miembros de su organización afiliada —el Sindicato Nacional de Trabajadores de Equipos de Transporte e Industrias Afines de Malasia (NUTEAIW)— por Hicom Automotive Manufacturers (Malasia) Sdn Bhd (en adelante, «la empresa») por haber participado en una reunión sindical. Asimismo, denuncia que el Gobierno no protegió adecuadamente a los sindicalistas contra actos de discriminación e injerencia antisindicales, ni en la legislación ni en la práctica.
- 212.** La organización querellante describe los antecedentes del conflicto, indicando que el NUTEAIW y la empresa emprendieron negociaciones con miras a la concertación de un cuarto convenio colectivo, las cuales se extendieron desde junio de 2014 hasta noviembre de 2015, sin llegar a un consenso. Así las cosas, en diciembre de 2015 el NUTEAIW envió por fax a la empresa una notificación en la que declaraba el punto muerto de las negociaciones, pero la empresa sostenía que no la había recibido. El secretario general del NUTEAIW, el Sr. Gopal Kishnam Nadesan, informó a los afiliados sindicales que se celebraría una reunión después de la jornada laboral y fuera de los locales de la empresa para informales del estado de las negociaciones. La organización querellante alega que la dirección de la empresa amenazó a los trabajadores con despedirlos si acudían a la reunión convocada. El 4 de diciembre de 2015, después de la jornada laboral, unos 110 trabajadores afiliados al NUTEAIW abandonaron los locales de la empresa, se congregaron en el aparcamiento al exterior de la empresa y celebraron una reunión pacífica de una hora dirigida por el secretario general del sindicato, sin bloquear la entrada de la fábrica.
- 213.** La organización querellante alega que un mes después de la reunión, la empresa envió cartas de denuncia a 32 trabajadores afiliados al NUTEAIW y acusó a cinco dirigentes sindicales de influir en 110 trabajadores de la fábrica para que se reunieran fuera de sus locales. La empresa afirmaba que los sindicalistas habían infringido su política y procedimientos disciplinarios al atraer la atención pública y presentar una imagen de relaciones laborales conflictivas en la empresa, con la consiguiente percepción pública negativa de esta, por lo que exigió a los sindicalistas que explicasen por qué motivo no deberían adoptarse medidas disciplinarias contra ellos. Los 32 afiliados respondieron a las cartas de denuncia, refutando las acusaciones, pero tras una investigación interna en la que se declaró su culpabilidad, fueron despedidos en febrero de 2016. A raíz de una reclamación por despido improcedente, presentada al Departamento de Relaciones Laborales en virtud del artículo 20 de la Ley de Relaciones Laborales, 1967 (en adelante, IRA por sus siglas en inglés), 27 de ellos fueron reintegrados en sus puestos de trabajo. Sin embargo, la empresa se negó a reincorporar a cinco dirigentes sindicales (miembros del comité ejecutivo nacional del NUTEAIW y del comité en el lugar de trabajo), a saber, Muhamad Sukeri Bin Mahudin, Rozaimi Bin Mohammad, Mohamad Yusry Bin Othman, Kaikhidil Bin Jamaludin y Nurdin Bin Muda, todos ellos con 20 a 26 años de servicio en la empresa. La organización querellante alega que la injerencia del empleador en el ejercicio del derecho de reunión y las sanciones impuestas posteriormente han tenido un efecto disuasorio en los trabajadores, al coartar su libertad de proceder a la resolución del estancamiento de las negociaciones con el empleador, y constituyen una violación del principio de libertad sindical.
- 214.** La organización querellante expone sucintamente los procedimientos internos incoados para poner remedio al supuesto despido antisindical de los cinco sindicalistas que no habían sido reintegrados en sus puestos de trabajo, indicando que el Ministro de Recursos Humanos remitió primero la queja al Tribunal de Trabajo, el cual dictaminó en marzo de 2019 que los

despidos estaban justificados. Dicho tribunal consideró que la reunión había atraído la atención pública y empañado la imagen de la empresa y resolvió que, dado que el sindicato no había comunicado a la empresa la declaración de bloqueo de las negociaciones (no se presentó ninguna prueba documental de la comunicación) ni había remitido su queja al Director General de Relaciones Laborales a fin de proceder a un procedimiento de conciliación, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 18(1) de la IRA, no había pruebas de la existencia de un conflicto laboral; por lo tanto, el sindicato no tenía derecho a recurrir a los piquetes y la reunión sindical de información se asimiló a un piquete ilegal en el que habían participado los sindicalistas. En septiembre de 2019, el Tribunal Superior confirmó el fallo del Tribunal de Trabajo, indicando que los sindicalistas habían participado en un piquete ilegal con la intención de obtener apoyo del exterior y, en ese proceso, había desacreditado a la empresa. En noviembre de 2020, el Tribunal de Apelación desestimó la solicitud de revisión judicial de los sindicalistas, al considerar que no había habido ilegalidad, irracionalidad, irregularidades de procedimiento ni desproporcionalidad, y en diciembre de 2020, el Tribunal Federal (el más alto tribunal del país) también denegó a los sindicalistas la autorización para presentar un recurso de apelación.

- 215.** El NUTEAIW invoca errores de fallos dado que: i) los despidos vulneraban el derecho de reunión de cinco sindicalistas, consagrado en la Constitución; ii) no es necesario solicitar la autorización de la empresa para asistir a una reunión sindical fuera del horario laboral y del lugar de trabajo; iii) los tribunales no consideraron el artículo 4(1) de la IRA en el que se prohíbe toda injerencia en el derecho a participar en actividades sindicales legítimas; iv) el Presidente del Tribunal de Trabajo se excedió en sus facultades jurisdiccionales al considerar la reunión sindical como un piquete ilegal, puesto que ni la empresa ni las autoridades habían acusado a los sindicalistas de participar en un piquete ilegal; v) incluso si la reunión hubiese sido un piquete, no era obligatorio remitir el conflicto al Director General de Relaciones Laborales antes de su convocación, ya que según estipula el artículo 18(1) de la IRA un conflicto no resuelto «puede remitirse» al Director General; vi) con arreglo al artículo 40(1) de la IRA, los sindicatos tienen derecho a participar en piquetes pacíficos, y vii) el despido por participar en actividades sindicales legítimas es ilegal. Según el NUTEAIW, los tribunales no se pronunciaron sobre las prácticas antisindicales del empleador y, por lo tanto, no preservaron el derecho de los dirigentes sindicales a participar en actividades sindicales a causa de su interpretación errónea de la IRA que condujo al despido improcedente de cinco dirigentes sindicales. Asimismo, alega la escasa asistencia prestada a los sindicatos para invocar el procedimiento de sanción penal con objeto de tratar los alegatos de actos antisindicales con arreglo a lo dispuesto en el artículo 59 de la IRA, como han subrayado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Comisión de Expertos) y la Comisión de Aplicación de Normas; como resultado, los sindicatos no tienen más alternativa que invocar el artículo 20 de la IRA, que adolece de falta de claridad con respecto a la reintegración de los trabajadores en sus puestos de trabajo, así como con respecto a las medidas de control del cumplimiento del empleador.
- 216.** En opinión de la organización querellante, el Gobierno no protegió a los sindicalistas contra los despidos improcedentes por haber participado en actividades sindicales legítimas, ni en la legislación ni en la práctica. Por consiguiente, solicita al Gobierno que realice una investigación del despido de los cinco dirigentes sindicales, que convoque una reunión de conciliación entre el sindicato y la empresa a fin de reintegrar a los sindicalistas y que sancione a la empresa por injerencia ilícita en actividades sindicales legítimas. Además, sostiene que el Gobierno debería asegurar el cumplimiento estricto de los principios consagrados en el Convenio núm. 98 a fin de que la legislación laboral nacional proteja eficazmente a los trabajadores contra la discriminación antisindical; también debería consultar a los sindicatos, incluido el NUTEAIW, para reformar la IRA a fin de hacer respetar las disposiciones relativas a la discriminación antisindical previstas en los artículos 4, 5 y 59 mediante la imposición de sanciones adecuadas

que garanticen el acceso de los trabajadores a vías de recurso y reparación y disuadan de la comisión de violaciones de los derechos de los trabajadores.

B. Respuesta del Gobierno

- 217.** En su comunicación de fecha 30 de septiembre de 2021, el Gobierno indica, en relación con el alegato de que no protegió a los miembros del NUTEAIW de despidos e injerencias antisindicales, que el Ministerio de Recursos Humanos, por conducto del Departamento de Relaciones Laborales, había iniciado reuniones de conciliación en marzo y abril de 2016, a raíz de las cuales el empleador había aceptado reintegrar a 16 sindicalistas. Sin embargo, la empresa se negó a reintegrar a cinco dirigentes sindicales, los cuales presentaron una reclamación en virtud del artículo 20 de la IRA en la que alegaban que habían sido despedidos sin una causa justificada y pedían la reintegración. Las conciliaciones posteriores fueron infructuosas y los casos se remitieron al Tribunal de Trabajo, que desestimó la queja en 2019, por considerar que no se habían vulnerado los artículos 4 y 5 de la IRA (prohibición de discriminación e injerencia antisindicales). Según el Gobierno, el tribunal estatuyó con equidad, en buena conciencia y de acuerdo con los méritos sustantivos del caso.
- 218.** El Gobierno sostiene además que la IRA ofrece una protección adecuada contra actos de discriminación antisindical en relación con el empleo en virtud del artículo 8 (procedimientos para casos de acoso sindical no penales) y del artículo 59 (procedimientos para casos cuasi penales). Cuando se plantea un problema de discriminación antisindical y se presenta una queja en virtud del artículo 59 de la IRA, se han de realizar investigaciones. Sin embargo, no se presentó tal queja en el conflicto que nos ocupa y el NUTEAIW solo presentó la reclamación antes mencionada relativa al despido improcedente en virtud del artículo 20 de la IRA, en la que se pedía la reintegración de los trabajadores. Con respecto al alegato relativo a la falta de claridad en los procedimientos de reparación por discriminación antisindical, el Gobierno añade que la IRA fue enmendada en enero de 2021, y ahora prevé una mayor protección contra el acoso antisindical e indemnizaciones adecuadas por discriminación antisindical. En particular, el Tribunal de Trabajo está ahora facultado para excluir las restricciones establecidas en el segundo anexo de la IRA (factores que han de considerarse al dictar una sentencia en el marco de una reclamación por despido improcedente sometida al tribunal en virtud del artículo 20(3)) para casos de despido que entrañen acoso antisindical.
- 219.** Por último, el Gobierno reitera su compromiso de proteger los derechos de los trabajadores y de los empleadores en pro de la justicia social y de la armonía laboral en el lugar de trabajo.

C. Conclusiones del Comité

- 220.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de injerencia y despidos antisindicales de afiliados y dirigentes sindicales del NUTEAIW por una empresa automotriz, así como a alegatos que denuncian la falta de protección adecuada del Gobierno contra tales actos, tanto en la legislación como en la práctica.*
- 221.** *El Comité toma nota de las informaciones proporcionadas por la organización querellante y por el Gobierno, de las que se desprende que los hechos que motivaron el caso no son cuestionados por las partes, en concreto que la empresa y el NUTEAIW no fueron capaces de concertar un convenio colectivo pese a largas negociaciones, y que el sindicato organizó una reunión en diciembre de 2015 fuera de los locales de la empresa y tras la jornada laboral, a la que asistieron aproximadamente 110 trabajadores y cuyo objetivo declarado era informar a los afiliados sindicales del bloqueo de las negociaciones. Tampoco se cuestiona el hecho de que la empresa despidió a 32 afiliados sindicales tras haber participado en la reunión, 27 de los cuales fueron posteriormente reintegrados en sus*

puestos de trabajo a raíz de un procedimiento de conciliación dirigido por el Departamento de Relaciones Laborales, pero que la empresa se negó a reintegrar a cinco dirigentes sindicales, cuyos despidos el Tribunal de Trabajo declaró justificados, fallo que fue confirmado por el Tribunal Superior, el Tribunal de Apelación y el Tribunal Federal.

- 222.** El Comité observa que si bien no se refutan los puntos antes mencionados, la organización querellante manifiesta graves preocupaciones con respecto al carácter antisindical de los actos cometidos por la empresa y al hecho de que el Gobierno no hubiera protegido a los trabajadores afiliados al NUTEAIW contra tales actos, alegando en particular que la empresa injurió en actividades sindicales legítimas al enviar amonestaciones a sus trabajadores para disuadirlos de participar en la reunión sindical que estaba programada so pena de medidas disciplinarias, que el despido de los 32 sindicalistas tras haber participado en la reunión constituía un acto de discriminación antisindical y que tales actos tenían un efecto disuasorio en los trabajadores, inhibiéndolos de proseguir las negociaciones con el empleador. El Comité toma nota de que el Gobierno refuta el alegato de no haber protegido a los trabajadores contra actos antisindicales, señala que organizó reuniones de conciliación en marzo y abril de 2016, a raíz de las cuales el empleador había aceptado reintegrar a algunos sindicalistas, y afirma también que remitió los casos de cinco dirigentes sindicales despedidos a los tribunales. A este respecto, el Comité observa que, según se desprende de la sentencia del Tribunal de Trabajo, el empleador no había refutado el hecho de haber enviado recordatorios y amonestaciones al personal contra la participación en la reunión sindical convocada y observa que el tribunal no parece haber examinado esta cuestión desde la óptica de una posible injerencia en los asuntos sindicales, como alega la organización querellante. El tribunal consideró además que dado que no había pruebas de la existencia de un conflicto laboral (no había pruebas documentales de que se hubiese comunicado a la empresa la declaración de bloqueo de las negociaciones), la reunión mantenida por el sindicato constituía un piquete ilegal que atrajo la atención pública y empañó la imagen de la empresa; al participar en estas actividades, los dirigentes sindicales incumplieron las normas de la empresa e incurrieron en falta grave, lo que justificó su despido. El Comité observa que, si bien el Gobierno sostiene que el Tribunal de Trabajo estatuyó con equidad, en buena conciencia y de acuerdo con los méritos sustantivos del caso, la organización querellante alega que los tribunales procedieron a una apreciación errónea de la situación (según la organización querellante, la reunión no constituía un piquete y no era necesario obtener la autorización del empleador para celebrar una reunión sindical fuera del horario laboral y de los locales de la empresa). Según la organización querellante, los tribunales no consideraron debidamente las disposiciones relativas a la discriminación y la injerencia antisindicales previstas en la IRA, por lo que no preservaron el derecho de los responsables sindicales a participar en actividades sindicales lo que llevó al despido improcedente de cinco dirigentes sindicales.
- 223.** El Comité infiere de lo anterior que la principal cuestión en este caso es saber si las acciones de la empresa —las amonestaciones dirigidas a los trabajadores contra la participación en una reunión sindical y el despido de sindicalistas que en ella participaron— constituyen actos de discriminación e injerencia antisindicales, como alega la organización querellante. Observando que la situación de hecho que motivó este caso se trató mediante procedimientos jurídicos nacionales, el Comité desea subrayar de entrada que no se pronunciará sobre si la interpretación de la legislación nacional hecha por los tribunales está fundamentada a la luz de las circunstancias particulares; sino que solo se pronunciará sobre si la situación objeto de la queja plantea problemas de libertad sindical y, en este caso particular, problemas de discriminación antisindical. El Comité desea recordar en este sentido que la discriminación antisindical representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos. El despido de los trabajadores por su afiliación a una organización o sus actividades sindicales viola los principios de la libertad sindical. Respecto de los motivos de despido, las actividades de los dirigentes sindicales han de examinarse dentro del contexto de situaciones particulares que pueden ser especialmente

tirantes y difíciles en caso de conflictos laborales y de movimientos huelguísticos [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafos 1072, 1104 y 1132]. Recuerda también que el derecho de reunión es un elemento esencial para que las organizaciones sindicales puedan realizar sus actividades y que corresponde a los empleadores y a las organizaciones de trabajadores fijar de común acuerdo las modalidades de ejercicio de ese derecho. El respeto de los principios de libertad sindical exige que los empleadores actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de los sindicatos [véase **Recopilación**, párrafos 1585 y 1192].

224. Con base en lo anterior, el Comité considera que despedir a sindicalistas y dirigentes sindicales por haber organizado una reunión sindical o participado en ella, la cual supuestamente atrajo la atención pública y dio una imagen negativa de la empresa, no es conforme a la libertad sindical y puede suponer una intimidación que obstaculiza el ejercicio de sus funciones sindicales, independientemente de que la reunión pueda calificarse o no de piquete (el Comité no dispone de suficiente información para determinarlo), siempre y cuando la acciones sean pacíficas y se garantice el derecho de los directivos a acceder a los locales de la empresa. En estas circunstancias, el Comité pide al Gobierno que siga facilitando el diálogo entre la empresa y el sindicato, como lo ha hecho en relación con los demás trabajadores despedidos, a fin de asegurar que los trabajadores y sus dirigentes sindicales en la empresa puedan ejercer sus actividades, incluida la celebración de reuniones sindicales, sin represalias, y que examine posibles soluciones a las preocupaciones pendientes planteadas por la organización querellante con respecto a los cinco dirigentes sindicales despedidos, incluido el reintegro como medio efectivo de reparación.
225. El Comité observa también que la organización querellante y el Gobierno tienen opiniones divergentes en cuanto al estado general de la legislación y la práctica relativas a la protección adecuada contra actos de discriminación e injerencia antisindicales, así como el acceso a vías de recurso y sanciones contra tales actos. La organización querellante alega un recurso insuficiente al artículo 59 de la IRA, que prevé procedimientos cuasi penales para tratar alegatos antisindicales, así como la falta de asistencia a los sindicatos para invocar tal disposición, y señala una falta de claridad en relación con la reintegración de los trabajadores y las medidas de control de la aplicación en virtud del artículo 20 de la IRA; ante ello, el Gobierno sostiene que la IRA prevé una protección adecuada contra actos de discriminación antisindical en relación con el empleo, que siempre que se somete una queja en virtud del artículo 59 de la IRA se realizan investigaciones, pero que el NUTEAIW no presentó ninguna queja, y que a raíz de las enmiendas de 2021 a la IRA, el Tribunal de Trabajo dispone ahora de mayores facultades para dictar sentencias en relación con quejas de despidos antisindicales en virtud del artículo 20 de la IRA.
226. Tomando debida nota de los preocupaciones manifestadas por la organización querellante en este sentido, así como de la respuesta dada al respecto por el Gobierno, el Comité recuerda que estos asuntos fueron examinados por la Comisión de Expertos, quien, en sus últimos comentarios relativos a la aplicación del Convenio núm. 98, acogió con satisfacción las enmiendas a la IRA gracias a las cuales el Tribunal de Trabajo dispone de toda una serie de vías de recurso que puede conceder a un trabajador despedido por motivos antisindicales en el marco del examen de las quejas presentadas en virtud del artículo 20 de la IRA y pidió al Gobierno que facilitase información detallada sobre las sanciones y las medidas de indemnización impuestas en la práctica. Recordando que el Gobierno debe asegurar un sistema de protección adecuado y eficiente contra actos de discriminación antisindical, que debería incluir sanciones suficientemente disuasorias y medios de reparación rápidos, enfatizando el reintegro en el puesto de trabajo como medio correctivo eficaz [véase **Recopilación**, párrafo 1165], el Comité confía en que las enmiendas a la IRA mencionadas por el Gobierno contribuyan a asegurar la disponibilidad de indemnizaciones adecuadas y sanciones suficientemente disuasorias para actos de discriminación antisindical e invita a la organización

querellante y al NUTEAIW a formular cualquier solicitud de formación u orientación sobre las disposiciones aplicables de la IRA a las autoridades pertinentes, a fin de garantizar que los sindicatos tengan a su disposición todos los medios disponibles para abordar eficazmente los alegatos de discriminación antisindical.

227. *El Comité remite los aspectos legislativos del caso a la Comisión de Expertos.*

228. *En vista de lo que precede, el Comité considera que este caso no requiere un examen más detenido y queda cerrado.*

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 pide al Gobierno que siga facilitando el diálogo entre la empresa y el sindicato, como lo ha hecho con respecto a otros trabajadores despedidos, a fin de asegurar que los trabajadores y sus dirigentes sindicales en la empresa puedan ejercer sus actividades, incluida la celebración de reuniones sindicales, sin represalias, y que examine posibles soluciones a las preocupaciones pendientes planteadas por la organización querellante con respecto a los cinco dirigentes sindicales despedidos, incluido el reintegro como medio efectivo de reparación;
- b)** el Comité confía en que las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales mencionadas por el Gobierno contribuyan a asegurar la disponibilidad de indemnizaciones adecuadas y sanciones suficientemente disuasorias para actos de discriminación antisindical e invita a la organización querellante y al NUTEAIW a formular cualquier solicitud de formación u orientación sobre las disposiciones aplicables de la Ley de Relaciones Laborales a las autoridades pertinentes, a fin de garantizar que los sindicatos tengan a su disposición todos los medios disponibles para abordar eficazmente los alegatos de discriminación antisindical;
- c)** el Comité remite los aspectos legislativos del caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y
- d)** el Comité considera que este caso no requiere un examen más detenido y queda cerrado.

Caso núm. 3375

Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Panamá presentada por la Confederación Unificada de Trabajadores de Panamá (CUTP)

Alegatos: la organización querellante denuncia la intromisión del Gobierno al imponer la negociación colectiva de una nueva convención con un sindicato considerado como complaciente, en una empresa transnacional exportadora de piña

- 230. La queja figura en una comunicación de fecha 18 de noviembre de 2019.
- 231. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 30 de agosto de 2021 y 25 de abril de 2022.
- 232. Panamá ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 233. En su comunicación de fecha 18 de noviembre de 2019, la organización querellante denuncia la intromisión del Gobierno al imponer, en la empresa agroexportadora de piñas en Panamá, Ananas Trading INC Panamá S.A. (en adelante la empresa), la negociación colectiva de una nueva convención con un sindicato «complaciente» hacia la empresa (Sindicato de Trabajadores de Ananas Trading INC (SITRAATI)), en perjuicio del Sindicato de la Agroindustria y Afines de Panamá (SITAIP), afiliado a la Confederación Unificada de Trabajadores de Panamá.
- 234. La organización querellante alega que, el 11 de junio de 2019, pocas semanas antes de que finalizara el periodo de vigencia de la convención colectiva de la empresa, el SITRAATI intentó registrar de manera irregular un convenio colectivo. El 12 de junio, el SITAIP presentó un pliego de peticiones para negociar una nueva convención colectiva con la empresa, el cual le fue devuelto por resolución de la Dirección Regional de Trabajo de Panamá Oeste (DRTPO), con fecha 29 de junio de 2019. El 3 de julio de 2019, el SITAIP apeló esta decisión ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social (MITRADEL), pero en vista de la demora del MITRADEL en resolver el conflicto, los trabajadores iniciaron una huelga contando con la participación de más de 360 trabajadores de la empresa. El 18 de julio, la Ministra de Trabajo anuló la resolución de la DRTPO y llamó a concurrencia a los dos sindicatos a pesar de que, según la organización querellante, era bien sabido que el SITAIP es el sindicato mayoritario en la empresa, como lo demuestra el hecho de que los trabajadores aportaron más de 137 cartas de declaración, estableciendo con su firma y cédula no haber estado nunca afiliados al SITRAATI.

235. La organización querellante alega que el MITRADEL desconoció el carácter mayoritario del SITAIP y falló a favor del SITRAATI con la intención deliberada de favorecer a una organización cercana a la empresa, manteniendo así prácticas nefastas en violación de la democracia sindical y de los derechos de los trabajadores de la agroindustria.
236. La organización querellante alega asimismo que, en medio de este proceso, el SITAIP presentó un segundo pliego de peticiones, esta vez por violación de la ley, y que llevó a cabo los trámites relativos a la declaratoria de huelga fijada para el 8 de noviembre de 2019. Sin embargo, el 7 de noviembre de 2019, el MITRADEL de Panamá Oeste, por instrucciones de la sede central del Ministerio, decidió suspender el proceso violando así el derecho de huelga de *los* trabajadores.
237. La organización querellante indica por último que, en vista de las actuaciones del MITRADEL, solicitó a la Defensoría del Pueblo de Panamá una reunión durante la cual se estableció que *dicha* institución investigara el caso, mientras también se expusiera en otras instancias.

B. Respuesta del Gobierno

238. En su comunicación de fecha 30 de agosto de 2021, el Gobierno remite sus observaciones señalando que: i) el SITAIP presentó un pliego de peticiones para negociar una convención colectiva, el 12 de junio de 2019 ante la DRTPO; ii) la DRTPO, mediante Auto N° 0.14-MC-DRTPO-19 resolvió devolver el pliego de peticiones presentado por el SITAIP, y ordenó el cierre y archivo del expediente en virtud de que ya existía una convención colectiva que estaba siendo negociada directamente por el SITRAATI; iii) el SITAIP, no conforme con la decisión de la DRTPO, presentó un recurso de apelación contra el mencionado Auto ante el despacho superior del MITRADEL; iv) la Ministra de Trabajo, mediante Resolución N° DM-312-2019 de 17 de julio de 2019, resolvió revocar en todas sus partes el Auto N° 0.14-MC-DRTPO-19 y ordenó cumplir con lo establecido en el artículo 402 del Código del Trabajo y remitir el expediente a su lugar de origen (la DRTPO) para el trámite correspondiente; v) la DRTPO (Sección de Mediación Colectiva), mediante Nota N° 2172-DRTPO-MC-19 de 2 de agosto de 2019, basándose en que el SITAIP había presentado un pliego de peticiones cuando ya existía una convención colectiva que estaba siendo negociada directamente por el SITRAATI, decretó concurrencia de pliegos en virtud del artículo 402 del Código del Trabajo, y que se certificara el sindicato con el mayor número de miembros a fin de que se iniciara la negociación con dicho sindicato ; vi) la DRTPO, mediante Nota N° 2524-MC-DRTPO-19 de 16 de septiembre de 2019, resolvió que el 10 de septiembre de 2019, el Departamento de Organizaciones Sociales remitió la información solicitada, comunicando que el SITAIP contaba con 61 afiliados y el SITRAATI con 132 afiliados en la empresa, con lo cual fue el SITRAATI el designado para negociar los pliegos de peticiones acumulados en uno solo para una nueva convención colectiva; vii) a consecuencia del recurso presentado por el SITAIP en contra de la nota mencionada, la DRTPO reafirmó su anterior decisión y expresó que le correspondía al SITRAATI negociar tanto el pliego de peticiones presentado por el SITAIP el 12 de junio de 2019, como el pliego presentado por el SITRAATI el 11 de junio de 2019, y ix) en acta de instalación de mesa de negociación el 18 de septiembre de 2019, en las oficinas de la DRTPO, se dejó constancia de que el SITRAATI, contando con 132 afiliados, podía por lo tanto reactivar la convención colectiva existente y registrarla en la Dirección de Trabajo, Departamento de Organizaciones Sociales del MITRADEL. En su comunicación de fecha 25 de abril de 2022, el Gobierno precisa que la convención colectiva se encuentra registrada en la Dirección General de Trabajo bajo el registro N° 60/19 de fecha 12 de noviembre de 2019.

- 239.** El Gobierno señala además que, el 27 de septiembre de 2019, el SITAIP presentó otro pliego de peticiones contra la empresa por violación e incumplimiento del Código del Trabajo y, el 30 de octubre de 2019, presentó una declaratoria formal de huelga a partir del 8 de noviembre de 2019. Luego, al tiempo que continuaban las discusiones en la mesa de diálogo con el SITAIP y que se solicitaba al Departamento de Inspección el apoyo relativo a la actividad de la declaración de huelga, esta quedó suspendida por orden del MITRADEL.

C. Conclusiones del Comité

- 240.** *El Comité observa que el presente caso se refiere, en primer lugar, a una situación de concurrencia de pliegos y de conflicto de representatividad en una empresa exportadora de piña y, en segundo lugar, a la suspensión de una huelga iniciada por uno de los dos sindicatos involucrados.*
- 241.** *En cuanto al tema de la concurrencia de pliegos, el Comité toma nota de que la organización querellante denuncia la intromisión del Gobierno al imponer, en la empresa, la negociación colectiva de una nueva convención con un sindicato (SITRAATI), considerado por la organización querellante como «complaciente» hacia la empresa, en perjuicio del sindicato sectorial SITAIP. El Comité toma nota de que la organización querellante alega en particular que: i) el 12 de junio de 2019, el SITAIP presentó un pliego de peticiones para negociar una nueva convención colectiva con la empresa y que dicho pliego le fue devuelto por resolución de DRTPO, con fecha 29 de junio de 2019, al tiempo que el SITRAATI por su lado intentaba registrar una convención colectiva de manera irregular en la empresa; ii) el SITAIP apeló esta decisión el 3 de julio de 2019 ante el MITRADEL, pero en vista de la demora del MITRADEL en resolver el conflicto, los trabajadores iniciaron una huelga seguida por más de 360 trabajadores de la empresa, y iii) el 18 de julio, la Ministra de Trabajo anuló la resolución de la DRTPO y llamó a concurrencia a los dos sindicatos a pesar de que, según la organización querellante, era bien sabido que el SITAIP es el sindicato mayoritario.*
- 242.** *El Comité toma nota de que, por su parte, el Gobierno manifiesta que: i) la DRTPO, mediante Auto N° 0.14-MC-DRTPO-19, resolvió devolver el pliego de peticiones presentado por el SITAIP en junio de 2019, en virtud de que ya existía una convención colectiva que estaba siendo negociada directamente por el SITRAATI; ii) en respuesta al recurso presentado por el SITAIP en contra del mencionado auto, la Ministra de Trabajo, mediante Resolución N° DM-312-2019 de 17 de julio de 2019, resolvió revocar el Auto N° 0.14-MC-DRTPO-19; iii) la DRTPO (Sección de Mediación Colectiva), mediante nota con fecha 2 de agosto de 2019, basándose en que el SITAIP había presentado un pliego de peticiones cuando ya existía una convención colectiva negociada directamente por el SITRAATI, decretó concurrencia de pliegos en virtud del artículo 402 del Código del Trabajo, y que se certificara el sindicato con el mayor número de miembros a fin de que se iniciara la negociación con dicho sindicato, y iv) con base en la comunicación de la Dirección de Trabajo, Departamento de Organizaciones Sociales del MITRADEL, según la cual el SITAIP contaba con 61 afiliados y el SITRAATI con 132 afiliados en la empresa, la DRTPO consideró en dos oportunidades que le correspondía al SITRAATI negociar tanto el pliego de peticiones presentado por el SITAIP el 12 de junio de 2019, como el pliego presentado por el SITRAATI el 11 de junio de 2019, y luego que podía, como sindicato mayoritario, reactivar la convención colectiva existente y registrarla en la Dirección de Trabajo, Departamento de Organizaciones Sociales del MITRADEL.*
- 243.** *El Comité toma nota de estos elementos. Observa que el presente caso pone de relieve un conflicto intersindical entre el SITAIP y el SITRAATI con ocasión de la renegociación de la convención colectiva vigente, un mes antes de su vencimiento. El Comité recuerda que una situación que no implica un conflicto entre el Gobierno y las organizaciones sindicales, sino que resulta de un conflicto en el seno del mismo movimiento sindical, incumbe únicamente a las partes interesadas. El Comité recuerda asimismo que, en tales casos de conflictos internos, el Comité también ha señalado que la intervención de la justicia permitiría aclarar la situación desde el punto de vista legal a los fines de*

una normalización de la gestión y representación de la organización afectada [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafos 1610 y 1615]. El Comité observa, por una parte, que la organización querellante alega que el MITRADEL desconoció el carácter mayoritario del SITAIP y falló a favor del SITRAATI con la intención de favorecer a una organización cercana a la empresa y, por otra parte, que el Gobierno declara que se ha limitado a aplicar las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, decretando concurrencia de pliegos en virtud de su artículo 402, y que ha actuado con base en los datos proporcionados por el Departamento de Organizaciones Sociales, los cuales dan una mayor representatividad al SITRAATI, con más del doble de miembros. El Comité observa al respecto que el MITRADEL anuló la primera decisión de la DRTPO de devolver el pliego de peticiones presentado por el SITAIP, a la espera de que se certificara la representatividad de los sindicatos, pero que las cifras de afiliación sobre las cuales se basó el MITRADEL para declarar el carácter más representativo del SITRAATI siguen siendo puestas en duda por el SITAIP.

244. El Comité recuerda que son compatibles con el Convenio núm. 98 tanto los sistemas de agente negociador único (el más representativo) como los que integran a todas las organizaciones o a las más representativas de acuerdo con criterios claros preestablecidos para determinar las organizaciones habilitadas para negociar. El Comité recuerda asimismo que cuando, según el sistema en vigor, el sindicato más representativo goce de derechos preferenciales o exclusivos de negociación, dicho sindicato debe determinarse con arreglo a criterios objetivos y previamente determinados a fin de evitar toda posibilidad de parcialidad o de abuso. El Comité recuerda asimismo que deben existir en la legislación criterios objetivos, precisos y previamente establecidos para determinar la representatividad de una organización de empleadores o de trabajadores, y que dicha apreciación no podría dejarse a la discreción de los Gobiernos [véase **Recopilación**, párrafos 1360, 1369 y 530]. A este respecto, el Comité observa que, en virtud del artículo 402 del Código del Trabajo, en caso de concurrencia de pliegos y de ausencia de acuerdo entre sindicatos, el sindicato con más afiliados en la empresa tiene derecho a negociar colectivamente. El Comité recuerda también que para poder determinar de la mejor manera posible la representatividad de las organizaciones sindicales es necesario garantizar la imparcialidad y la confidencialidad del procedimiento. Por ende, la verificación de la representatividad de una organización sindical debería estar a cargo de un órgano independiente e imparcial [véase **Recopilación**, párrafo 533]. En vista de que la organización querellante cuestiona la evaluación de la representatividad efectuada por la administración de trabajo, el Comité pide tanto al Gobierno como a la organización querellante que indiquen si el SITAIP ha tenido la oportunidad de impugnar ante los tribunales la decisión del MITRADEL relativa al referido conflicto de representatividad y, en caso afirmativo, que proporcionen información sobre el resultado de dicho procedimiento. Notando también que la organización querellante indica que acudió a la Defensoría del Pueblo en lo relativo a los alegatos de favorecimiento de parte del Gobierno acerca del SITRAATI, el Comité pide asimismo al Gobierno y a la organización querellante que proporcionen información sobre el resultado de las investigaciones realizadas.
245. En cuanto a la declaratoria de huelga presentada por el SITAIP el 30 de octubre de 2019, en el marco de su pliego de peticiones por violación de la ley, el Comité toma nota de que la organización querellante alega que el SITAIP llevó a cabo los trámites relativos a la declaratoria de huelga fijada para el 8 de noviembre de 2019, pero que el 7 de noviembre de 2019 el MITRADEL de Panamá Oeste por instrucciones de la sede central del Ministerio decidió suspender el proceso de huelga. El Comité toma nota de que el Gobierno, por su parte, confirma los hechos presentados e indica que, al tiempo que continuaban las discusiones en la mesa de diálogo con el SITAIP acerca del pliego de peticiones presentado por violación de la ley y que se solicitaba al Departamento de Inspección el apoyo relativo a la actividad de la declaración de huelga, esta quedó suspendida por orden del MITRADEL.

246. *Al tiempo que observa que no dispone de informaciones sobre los motivos por los cuales el MITRADEL decidió suspender el referido movimiento de huelga, el Comité recuerda, por una parte, que ha considerado que el derecho de huelga puede limitarse o prohibirse: 1) en la función pública solo 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) y, por otra parte, que la suspensión de una huelga no debería corresponder al Gobierno, sino a un órgano independiente que cuente con la confianza de todas las partes interesadas [véase **Recopilación**, párrafos 830 y 914]. En vista de lo anterior, el Comité pide al Gobierno que indique los motivos por los cuales el MITRADEL decidió suspender el proceso de huelga iniciado por el SITAIP.*

Recomendaciones del Comité

247. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
- a) el Comité pide tanto al Gobierno como a la organización querellante que indiquen si el SITAIP ha tenido la oportunidad de impugnar ante los tribunales la decisión de la administración de trabajo relativa al conflicto de representatividad y, en caso afirmativo, que proporcionen información sobre el resultado de dicho procedimiento; el Comité pide asimismo al Gobierno y a la organización querellante que proporcionen información sobre el resultado de las investigaciones realizadas por la Defensoría del Pueblo en relación con los alegatos de favorecimiento acerca del SITRAATI, y
 - b) el Comité pide al Gobierno que indique los motivos por los cuales el MITRADEL decidió suspender el proceso de huelga iniciado por el SITAIP.

Caso núm. 3351

Informe definitivo

Queja contra el Gobierno del Paraguay presentada por

- el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SITRAPREN) y
- la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-AUTENTICA)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que dos empresas se niegan a acatar las resoluciones del Ministerio de Trabajo que establecen los salarios mínimos de los trabajadores del sector gráfico periodístico y que una de las empresas se niega a suscribir un contrato colectivo de trabajo

248. La queja figura en una comunicación del SITRAPREN y la CUT-AUTENTICA de fecha 29 de noviembre de 2018.

249. El Gobierno envió sus observaciones por una comunicación de fecha 7 de septiembre de 2020.

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

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

251. En su comunicación de fecha 29 de noviembre de 2018, el SITRAPE y la CUT-AUTENTICA, indican que: i) el Decreto del Poder Ejecutivo N° 7351 de 2017 dispone el reajuste de sueldos y jornales mínimos de los trabajadores del sector privado; ii) por Resolución N° 550 de fecha 10 de agosto de 2017, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), reglamentó el aumento de los sueldos y jornales mínimos para los trabajadores de la prensa; iii) la Resolución N° 597 de fecha 29 de agosto de 2017 amplió el artículo 3 de la Resolución N° 550 antes mencionada; iv) el Decreto del Poder Ejecutivo N° 9088 de fecha 22 de junio de 2018 dispone el reajuste de sueldos y jornales mínimos de los trabajadores del sector privado, y v) mediante la Resolución N° 384 de fecha 27 de junio de 2018, el MTESS reglamentó el reajuste de los sueldos y jornales mínimos para los trabajadores de la prensa.
252. Las organizaciones querellantes alegan que: i) por segundo año consecutivo, las empresas Editorial AZETA S.A.-Diario ABC Color (en adelante la empresa A) y la Editorial El País S.A., Diario Última Hora y Diario Extra (en adelante la empresa B) se han negado a acatar las resoluciones antes mencionadas que establecen los salarios mínimos de los trabajadores del sector gráfico periodístico y el MTESS no ha ejercido la labor de fiscalización laboral que por ley le compete; ii) las empresas no han participado en las reuniones de trabajo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, restándole importancia a tan delicado tema; iii) sin argumento alguno y en detrimento de los trabajadores, la empresa A interpuso una acción de inconstitucionalidad en contra de la Resolución N° 550 de 2017, y iv) pese a que durante siete años el SITRAPREN ha venido negociando con la empresa A un contrato colectivo de condiciones de trabajo (CCCT), a la fecha la empresa no ha accedido a suscribirlo.

B. Respuesta del Gobierno

253. En su comunicación de fecha 7 de septiembre de 2020, el Gobierno envía sus observaciones, así como las de la empresa A. Ante todo, el Gobierno indica que los alegatos relativos a la aplicación del salario mínimo para los trabajadores del sector gráfico periodístico escapan a la competencia del Comité de Libertad Sindical. El Gobierno indica que: i) si bien el Consejo Nacional de Salarios Mínimos es un órgano tripartito, los representantes de las empresas referidas en el presente caso no integran oficialmente dicho órgano; ii) la empresa A interpuso una acción de inconstitucionalidad contra las Resoluciones Ministeriales núms. 550/17, 597/17 y 384/18 (que aún no ha sido resuelta) y la mayoría de los trabajadores del sector de prensa percibían con antelación a las mencionadas resoluciones un salario superior al mínimo legal, establecido de común acuerdo con el empleador; iii) el MTESS amplió la Resolución N° 550/17 por medio de la Resolución N° 597/19, por lo cual a estas alturas el reclamo formulado es extemporáneo, y iv) el 1.º de julio de 2019 el MTESS dictó la Resolución N° 2309 por la cual reglamentó el reajuste de los sueldos y jornales mínimos para los trabajadores de la prensa, por lo cual la reclamación que realizan los querellantes ya no se encuentra vigente (las organizaciones querellantes reclaman el Decreto N° 7351/17 y el Decreto N° 9088/18, así como las Resoluciones MTESS núms. 550/17, 597/17 y 384/18).
254. El Gobierno indica además que: i) el 17 de octubre de 2018 el SITRAPREN presentó ante el MTESS una denuncia por incumplimiento de la Resolución N° 384/18 del 27 de junio de 2018 que modifica el escalafón salarial del sector gráfico periodístico por parte de las empresas A y

B. En dicha denuncia, el SITRAPREN indicó que en el año 2017 ya había comunicado al MTESS el incumplimiento de las Resoluciones núms. 550/17 Y 597/17, en relación a las cuales se había presentado una acción de inconstitucionalidad; ii) a raíz de dicha denuncia, el 22 de febrero de 2018 el Departamento de Mediación de Conflictos Colectivos de la Dirección del Trabajo del MTESS, convocó a las partes a una reunión tripartita a realizarse el 28 de febrero de 2019, y iii) en un memorándum del Departamento de Mediación de fecha 16 de mayo de 2019, se indica que transcurrió el plazo sin que las partes interesadas se hayan presentado a dar impulso procedimental al expediente, demostrando que no tenían interés en el mismo.

255. El Gobierno indica que, si bien no se encuentra registrado ningún CCCT de la empresa A, sí se encuentra registrado un CCCT entre el Sindicato de Periodistas de Paraguay (SPP) y la Radio Ñanduti AM y un CCCT entre la Asociación de Entidades Periodísticas de Paraguay y el SPP, lo cual demuestra que la negociación colectiva existe en el país. El Gobierno señala que la mayoría de los trabajadores de la prensa se encuentran agremiados al SITRAPREN, al SPP y a la Asociación de Reporteros Gráficos del Paraguay, lo cual demuestra que existe libertad sindical y de asociación. El Gobierno destaca además que la negociación colectiva y el contenido de un CCCT se basan en la voluntad de las partes (empleadores y trabajadores) de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio núm. 98 de la OIT, y el artículo 326 del Código del Trabajo.
256. El Gobierno remite a continuación las observaciones de la empresa A, la cual manifiesta que: i) el MTESS cuenta con procesos de inspección regulados por la normativa vigente, dando con ello transparencia y eficiencia al control de las empresas en cumplimiento de los derechos laborales; ii) el Comité ha concluido en varias ocasiones que las leyes laborales paraguayas cuentan con avanzada protección y promueven de manera suficiente los principios de libertad sindical y negociación colectiva, y iii) si bien la negociación colectiva es un derecho fundamental, el principio rector de los convenios de la OIT es la negociación libre y voluntaria, que no puede ser impuesta por ninguna de las partes.

C. Conclusiones del Comité

257. *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes alegan que dos empresas se niegan a acatar resoluciones del MTESS de 2017 y 2018 que establecen los salarios mínimos de los trabajadores del sector gráfico periodístico y que una de las empresas del referido sector se niega a suscribir un CCCT.*
258. *En relación con el alegado incumplimiento de resoluciones ministeriales de índole salarial, el Comité recuerda que su mandato consiste en determinar si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 9]. Observando que el alegato en cuestión se refiere únicamente al supuesto incumplimiento de disposiciones adoptadas por el Poder Ejecutivo para establecer los salarios mínimos de un sector de actividad y que el mismo no plantea cuestiones relacionadas con la libertad sindical, el Comité no proseguirá con su examen.*
259. *En lo que respecta al alegato de que, durante años el SITRAPREN habría negociado con la empresa A, pero esta no habría accedido a suscribir el CCCT, el Comité toma nota de que tanto el Gobierno como la empresa A hacen referencia al carácter libre y voluntario de la negociación colectiva. El Comité recuerda que la negociación voluntaria de convenios colectivos y, por tanto, la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación**, párrafo 1313]. Observando, por otra parte, que el Gobierno menciona algunos ejemplos de CCCT entre otras organizaciones sindicales y empresas del*

*sector, y recordando que debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo [véase **Recopilación**, párrafos 1313 y 1231], el Comité alienta al Gobierno a que tome todas las medidas a su alcance para promover la negociación colectiva entre las partes.*

Recomendaciones del Comité

- 260.** En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
- a)** recordando que debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo, el Comité alienta al Gobierno a que tome todas las medidas a su alcance para promover la negociación colectiva entre las partes, y
 - b)** el Comité considera que este caso no requiere un examen más detenido y queda cerrado.

Caso núm. 3067

Informe provisional

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

- la Central Congoleza del Trabajo (CCT)
- el Sindicato Esperanza (ESPOIR)
- el Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Católicas Convencionadas (SYNECAT)
- el Sindicato de los Agentes y Funcionarios del Estado (SYAPE)
- el Sindicato Nacional para la Movilización de los Agentes y Funcionarios del Estado Congoleño (SYNAMAFEC)
- el Sindicato Pionero de los Ejecutivos y Trabajadores (SYPICAT)
- la Unión de Trabajadores - Agentes y Funcionarios del Estado (UTAFE)
- el Sindicato Nacional de Agentes y Funcionarios del Sector Agro-Rural (SYNAFAR)
- la Asociación Sindical del Personal de la Administración Pública (ASPAP)
- el Sindicato Nacional de la Educación Superior y de la Investigación Científica (SYNESURS)
- el Sindicato Nacional de Agentes y Funcionarios del Congo (SYNAFOC)
- el Sindicato General de las Administraciones de Finanzas del Estado, Paraestatales y Bancos (SYGEMIFIN)
- el Sindicato de Trabajadores del Congo (SYNTRACO)
- la Renovación Sindical del Congo (RESYCO)
- el Sindicato de Funcionarios y Agentes Públicos del Estado (SYFAP) y
- el Directorio Nacional de los Agentes y Funcionarios del Estado (DINAFET)

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

261. El Comité examinó por última vez este caso, relativo a la queja presentada por varios sindicatos de la administración pública, en su reunión de junio de 2021, y en esa ocasión presentó un nuevo informe provisional al Consejo de Administración [véase 395.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 342.ª reunión (junio de 2021), párrafos 359 a 368.]
262. 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 2022 [véase 397.º informe, párrafo 7], el Comité lamentó la ausencia persistente de cooperación y dirigió un llamamiento urgente al Gobierno en el que indicaba que presentaría un informe sobre el fondo de la cuestión en su siguiente reunión,

aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas no se hubieran recibido a tiempo. A día de hoy, el Gobierno no ha enviado las informaciones solicitadas.

- 263.** La República Democrática del Congo ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Examen anterior del caso

- 264.** En su último examen del caso en junio de 2021, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 395.º informe, párrafo 368]:

- a) el Comité lamenta que el Gobierno no haya ofrecido las informaciones solicitadas, aún más cuando ha transcurrido un lapso de tiempo considerable desde la presentación de la queja en 2014, y a pesar de haber dirigido un nuevo llamamiento urgente. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro y desea recordar con firmeza que, si bien el procedimiento protege a los Gobiernos contra las acusaciones infundadas, estos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra con vistas a un examen objetivo de los mismos. El Comité también solicita a la organización querellante que proporcione toda la información pertinente en relación con el estado de los diversos asuntos comprendidos en este caso;
- b) el Comité confía en que el Gobierno tomará sin demora las medidas necesarias para que las órdenes cuestionadas de 2013 dictadas por el Ministerio de la Función Pública se revisen en consulta con las organizaciones de trabajadores concernidas;
- c) el Comité insta firmemente al Gobierno, una vez más, a que celebre consultas inmediatamente con todas las organizaciones de trabajadores afectadas, en particular con la Intersindical Nacional del Sector Público (INSP) y los Sindicatos Independientes de la Administración Pública (SIAP), sobre las modalidades de representación de los intereses de los trabajadores para la negociación colectiva en la administración pública. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;
- d) el Comité urge al Gobierno a que facilite el acta de constitución de la Intersindical Nacional de la Administración Pública (INAP) y el acta de traspaso de la anterior intersindical (INSP) a la nueva (INAP), y que transmita sus observaciones al respecto;
- e) el Comité confía en que el Gobierno dé instrucciones urgentes para que los sindicalistas que ejercen sus legítimas funciones sindicales en la administración pública no puedan seguir siendo objeto de perjuicios en el empleo y para que se sancione a las personas responsables de la comisión de tales actos. Asimismo, el Comité urge una vez más al Gobierno a que inicie investigaciones sobre los citados casos en que se han aplicado medidas disciplinarias a dirigentes sindicales para determinar si dichas medidas sancionaron el legítimo ejercicio de actividades sindicales y, de ser así, que prevea el pago de una indemnización lo bastante disuasoria;
- f) observando que el Sr. Muhimanyi y el Sr. Endole Yalele han presentado una queja ante el Tribunal de Apelación por haberse incumplido el plazo legal para clausurar un expediente disciplinario, el Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado del resultado de dichas quejas;
- g) el Comité insta una vez más al Gobierno a que inicie inmediatamente una investigación sobre las circunstancias del arresto y la detención de los dirigentes sindicales ocurridos en julio de 2013 y noviembre de 2014 y a que lo mantenga informado de los resultados y las medidas adoptadas;

- h) el Comité pide nuevamente al Gobierno así como a la organización querellante que indiquen si ha concluido el proceso judicial incoado por el Sr. Modeste Kayombo-Rashidi y, llegado el caso, lo informen del resultado;
- i) el Comité urge al Gobierno a que indique el curso dado a los recursos administrativos y judiciales presentados por las organizaciones querellantes;
- j) recordando con firmeza que los dirigentes sindicales no deberían ser sometidos a medidas de represalia y, sobre todo, detenciones y privaciones de libertad, por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT en materia de libertad sindical, incluida la presentación de una queja ante el Comité de Libertad Sindical, y subrayando la importancia de velar por que los derechos sindicales puedan ejercerse con normalidad, dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un clima desprovisto de presiones, temores y amenazas de toda índole, el Comité insta una vez más al Gobierno a que comunique sin demora informaciones detalladas sobre los motivos que llevaron a la adopción de medidas de destitución y medidas disciplinarias, así como el estado de dichas medidas, contra los dirigentes sindicales y los sindicalistas siguientes: el Sr. N'Kungi Masewu, presidente del Sindicato de Agentes y Funcionarios del Estado (SYAPE); el Sr. Embusa Endole, presidente del Sindicato Esperanza (ESPOIR); el Sr. Gongwaka, dirigente sindical; el Sr. Kaleba, presidente del comité de base de asuntos financieros de la Central Congoleesa del Trabajo (CCT), y el Sr. Kalambay, coordinador de COSSA. Tomando nota con preocupación de los nuevos alegatos de acoso contra dirigentes sindicales, el Comité urge al Gobierno a que facilite información sobre la situación de los Sres. Mulangu Ntumba, secretario general del SAFE, y Tshimanga Musungay, secretario general de la Renovación Sindical del Congo (RESYCO);
- k) el Comité insta una vez más al Gobierno a que proporcione sin demora información detallada sobre los alegatos formulados según los cuales los dirigentes sindicales y miembros de la función pública fueron objeto de sanciones disciplinarias, en particular, el cese en sus puestos, y concretamente sobre los fundamentos expuestos para justificar el cese, en mayo de 2016, del presidente del SYAPE, el Sr. N'Kungi Masewu, y
- l) el Comité recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica para atender las recomendaciones de larga data formuladas en este caso.

B. Conclusiones del Comité

- 265.** *El Comité deplora que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, cuyos hechos se remontan a una década, el Gobierno no haya respondido aún a las recomendaciones del Comité, aun cuando se le ha instado a ello en varias ocasiones, inclusive mediante un llamamiento urgente.*
- 266.** *En estas condiciones, y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve obligado a presentar otro informe sobre el fondo de este caso sin contar con la información que esperaba recibir del Gobierno.*
- 267.** *El Comité recuerda que el objetivo de todo el procedimiento establecido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar los alegatos de violaciones de la libertad sindical es promover el respeto de esa libertad tanto de iure como de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los Gobiernos contra las acusaciones infundadas, estos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra en vista de un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, 1952, párrafo 31]. El Comité urge firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro, sobre todo teniendo en cuenta que ha recibido en varias ocasiones asistencia técnica*

de la Oficina y que acaba de suscribir un programa de cooperación para el desarrollo relativo a las normas.

- 268.** Recordando que el presente caso, sometido por varias organizaciones sindicales de la administración pública, se refiere a la alegada injerencia, con impunidad, del Gobierno en su calidad de empleador en las actividades de las organizaciones sindicales y, en particular, a la aplicación de medidas de intimidación y de sanciones disciplinarias contra dirigentes sindicales, así como a la adopción de una reglamentación, que ha sido cuestionada, relativa a la organización de elecciones sindicales en la administración pública, con el propósito de crear una organización intersindical, la INAP, que sea el único interlocutor del Gobierno y esté controlada por este, el Comité se ve en la obligación de remitir una vez más a las conclusiones y las recomendaciones que formuló durante el examen del presente caso en su reunión de junio de 2021 [véase 395.º informe, párrafos 363 a 368]. Asimismo, el Comité urge a las organizaciones querellantes a que proporcionen toda la información pertinente en relación con el estado de los diversos asuntos comprendidos en este caso. Por último, habida cuenta de la dificultad para obtener las informaciones solicitadas, tanto por parte del Gobierno como de las organizaciones querellantes, el Comité invita al Gobierno a aceptar una misión de asesoramiento para facilitar la comprensión y la resolución de las cuestiones pendientes.

Recomendaciones del Comité

- 269.** A la luz de sus conclusiones provisionales anteriores, el Comité invita al Consejo de Administración a aprobar las siguientes recomendaciones:
- a)** el Comité deplora que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, cuyos hechos se remontan a una década, el Gobierno no haya respondido aún a las recomendaciones formuladas. El Comité urge firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro. El Comité también urge a las organizaciones querellantes a que proporcionen toda la información pertinente en relación con el estado de los diversos asuntos comprendidos en este caso;
 - b)** el Comité confía en que el Gobierno tomará sin demora las medidas necesarias para que las órdenes cuestionadas, dictadas en 2013 por el Ministerio de la Función Pública, se revisen en consulta con las organizaciones de trabajadores concernidas;
 - c)** el Comité urge firmemente al Gobierno, una vez más, a que celebre inmediatamente consultas con todas las organizaciones representativas de trabajadores afectadas, en particular con la Intersindical Nacional del Sector Público (INSP) y los Sindicatos Independientes de la Administración Pública (SIAP), sobre las modalidades de representación de los intereses de los trabajadores en lo que respecta a la negociación colectiva en la administración pública. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado a este respecto;
 - d)** el Comité urge al Gobierno a que facilite el acta de constitución de la Intersindical Nacional de la Administración Pública (INAP) y el acta de traspaso de la anterior intersindical (INSP) a la nueva (INAP), y que transmita sus observaciones al respecto;
 - e)** el Comité confía en que el Gobierno dará instrucciones urgentes para que los sindicalistas que ejercen sus legítimas funciones sindicales en la administración pública no puedan seguir siendo objeto de perjuicios en el empleo y para que se sancione a las personas responsables de la comisión de tales actos. Asimismo, el Comité urge una vez más al Gobierno a que inicie investigaciones sobre los citados casos en que se han aplicado medidas disciplinarias a dirigentes sindicales para determinar si dichas medidas sancionaron el legítimo ejercicio de actividades

sindicales y, de ser así, que prevea el pago de una indemnización lo bastante disuasoria;

- f)* observando que el Sr. Muhimanyi y el Sr. Endole Yalele han presentado una queja ante el Tribunal de Apelación por haberse incumplido el plazo legal para clausurar un expediente disciplinario, el Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado del resultado de dichas quejas;
- g)* el Comité insta una vez más al Gobierno a que inicie inmediatamente una investigación sobre las circunstancias del arresto y la detención de los dirigentes sindicales ocurridos en julio de 2013 y noviembre de 2014 y a que lo mantenga informado de los resultados y las medidas adoptadas;
- h)* el Comité urge al Gobierno a que indique el curso dado a los recursos administrativos y judiciales presentados por las organizaciones querellantes;
- i)* recordando con firmeza que los dirigentes sindicales no deberían ser sometidos a medidas de represalia y, sobre todo, a detenciones y privaciones de libertad, por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT en materia de libertad sindical, incluida la presentación de una queja ante el Comité de Libertad Sindical, y subrayando la importancia de velar por que los derechos sindicales puedan ejercerse con normalidad, dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un clima desprovisto de presiones, temores y amenazas de toda índole, el Comité insta una vez más al Gobierno a que comunique sin demora informaciones detalladas sobre los motivos que llevaron a la adopción de medidas de destitución y medidas disciplinarias, así como el estado de dichas medidas, contra los dirigentes sindicales y los sindicalistas siguientes: el Sr. N'Kungi Masewu, presidente del Sindicato de Agentes y Funcionarios del Estado (SYAPE); el Sr. Embusa Endole, presidente del Sindicato Esperanza (ESPOIR); el Sr. Gongwaka, dirigente sindical; el Sr. Kaleba, presidente del comité de base de asuntos financieros de la Central Congoleza del Trabajo (CCT), y el Sr. Kalambay, coordinador de COSSA. Tomando nota con preocupación de los nuevos alegatos de acoso contra dirigentes sindicales, el Comité urge al Gobierno a que facilite información sobre la situación de los Sres. Mulangu Ntumba, secretario general del SAFE, y Tshimanga Musungay, secretario general de la Renovación Sindical del Congo (RESYCO);
- j)* el Comité insta una vez más al Gobierno a que proporcione sin demora información detallada sobre los alegatos formulados según los cuales los dirigentes sindicales y miembros de la función pública fueron objeto de sanciones disciplinarias, en particular, el cese en sus puestos, y concretamente sobre los fundamentos expuestos para justificar el cese, en mayo de 2016, del presidente del SYAPE, el Sr. N'Kungi Masewu, y
- k)* habida cuenta de la dificultad para obtener las informaciones solicitadas, tanto por parte del Gobierno como de las organizaciones querellantes, el Comité invita al Gobierno a aceptar una misión de asesoramiento para facilitar la comprensión y la resolución de las cuestiones pendientes.

Caso núm. 3412

Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Sri Lanka presentada por

- el Sindicato de Profesores de Ceilán (CTU)
- el Sindicato de Trabajadores de las Zonas Francas y de los Servicios Generales (FTZGSEU)
- el Sri Lankan Nidahas Sewaka Sangamaya
- el Sindicato de los Empleados de Bancos de Ceilán
- el Sindicato Nacional de la Gente de Mar
- el Sindicato de Trabajadores Generales, Industriales y Mercantiles de Ceilán
- la Federación Unitaria de Trabajadores
- la Federación de Sindicatos de Ceilán y
- el Sindicato de Trabajadores de Plantaciones de Ceilán (CESU)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan el arresto y la detención de sindicalistas y dirigentes sindicales a raíz de su legítimo ejercicio del derecho de reunión pacífica, actos de violencia e intimidación contra manifestantes, e injerencia del Gobierno en la independencia del Poder Judicial y en las actividades de los sindicatos

- 270.** La queja figura en dos comunicaciones de fechas 21 de agosto y 21 de septiembre de 2021, remitidas por el Sindicato de Profesores de Ceilán (CTU). En otra comunicación de fecha 21 de septiembre de 2021, el Sindicato de Trabajadores de las Zonas Francas y de los Servicios Generales (FTZGSEU), el Sri Lanka Nidahas Sewaka Sangamaya, el Sindicato de los Empleados de Bancos de Ceilán, el Sindicato Nacional de Gente de Mar, el Sindicato de Trabajadores Generales, Industriales y Mercantiles de Ceilán, la Federación Unitaria de Trabajadores, la Federación de Sindicatos de Ceilán y el Sindicato de Trabajadores de Plantaciones de Ceilán (CESU) se asociaron a la queja y aportaron información complementaria.
- 271.** El Gobierno de Sri Lanka envió sus observaciones sobre los alegatos en una comunicación de fecha 28 de enero de 2022.
- 272.** Sri Lanka ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 273.** En la primera comunicación, de fecha 21 de agosto de 2021, las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno infringió el derecho de libertad sindical en una serie de incidentes

recientes ocurridos en julio y agosto de 2021. Afirman que diversos sindicalistas fueron arrestados, detenidos y confinados contra su voluntad después de participar en manifestaciones, que se produjeron actos de injerencia por parte de funcionarios que actuaban bajo los auspicios del Gobierno o por mandato de este y que se está perpetuando una cultura de intimidación e impunidad.

- 274.** Las organizaciones querellantes indican que el 7 de julio de 2021, durante una manifestación pacífica y no violenta contra la Corporación Estatal de Ingeniería a fin de reclamar el pago de salarios no percibidos, un dirigente del Sindicato Central de Lucha Obrera y otros cinco activistas sindicales fueron detenidos con el falso pretexto de que estaban llevando a cabo una protesta que infringía la legislación relativa a la cuarentena. Según las organizaciones querellantes, los manifestantes: i) fueron atacados de forma despiadada por la policía, que los condujo hasta un centro de cuarentena situado a varias decenas de kilómetros tras su puesta en libertad bajo fianza por el juez; ii) fueron confinados durante un periodo previsto de 14 días pese a que las pruebas médicas que se les realizaron no detectaron la presencia de la COVID-19, y iii) fueron liberados después de nueve días ante la creciente presión pública.
- 275.** Las organizaciones querellantes señalan además que el 8 de julio de 2021, afiliados del CTU organizaron, junto a otros activistas estudiantiles y a grupos de presión de la sociedad civil, una manifestación contra una propuesta legislativa mediante la cual se pretendía conferir a una academia estatal de defensa facultades discrecionales para que entrara en la esfera de la educación superior pública. Indican que la manifestación se desarrolló de forma pacífica y no violenta y que, en vista de la situación relativa a la pandemia de COVID-19, los manifestantes mantuvieron el distanciamiento social suficiente y no se congregaron más de 100 personas. Las organizaciones querellantes declaran que la policía, por orden del Gobierno, recurrió a la fuerza y la violencia en la detención de 33 manifestantes, entre ellos el Sr. Joseph Stalin, secretario general del CTU. Las organizaciones querellantes señalan asimismo que los manifestantes: i) fueron sometidos a un trato degradante e inhumano durante su traslado a las comisarías de policía para prestar declaración; ii) fueron obligados a comparecer ante el Tribunal de Primera Instancia de Colombo por la presunta violación de la legislación sobre manifestaciones y el incumplimiento de las medidas relativas a la prevención de la pandemia; iii) fueron introducidos a la fuerza en autobuses de la policía y conducidos hasta un campamento militar ubicado a 300 kilómetros de Colombo, con el pretexto de someterlos a una cuarentena de 14 días tras su puesta en libertad bajo fianza por el juez; iv) fueron sometidos a confinamiento sin que se les suministraran productos de primera necesidad ni se les ofreciese la posibilidad de cambiarse de ropa, pese a que las pruebas médicas que se les realizaron inmediatamente no detectaron la presencia de la COVID-19, y v) fueron liberados al cabo de ocho días ante la creciente presión pública.
- 276.** Las organizaciones querellantes indican que el 3 de agosto de 2021, o alrededor de esa fecha, una alianza de sindicatos, movimientos estudiantiles y organismos de la sociedad civil realizó una protesta pacífica y no violenta a fin de pedir el rechazo de la mencionada propuesta legislativa, por la cual se pretendía conferir a una academia estatal de defensa facultades discrecionales para que entrara en la esfera de la educación superior pública. Según las organizaciones querellantes, la policía: i) recurrió a la fuerza para dispersar a los manifestantes y reprimir la agitación pública; ii) al día siguiente, detuvo a algunos dirigentes estudiantiles sin la correspondiente orden de arresto y con base en acusaciones infundadas de haber causado daños materiales y heridas en el dedo a un agente de policía, y iii) irrumpió repetidamente en las residencias y los lugares de trabajo de dos dirigentes sindicales, entre los que figuraba el Sr. Chathura Samarasinghe, presidente del CESU, para buscarlos sin ninguna orden de arresto.

- 277.** Las organizaciones querellantes también indican que el 4 de agosto de 2021 varios cientos de profesores realizaron una protesta pacífica y no violenta a fin de pedir que la Secretaría Presidencial abordase las irregularidades que desde hacía tiempo afectaban a sus salarios. Afirman que la policía realizó nuevamente un uso abusivo de la legislación relativa a la cuarentena, con la detención de 45 profesores y activistas sindicales cuando regresaban a sus hogares tras la celebración de la protesta. Las organizaciones querellantes indican que los manifestantes permanecieron confinados durante cerca de 24 horas y se les denegó el acceso a representación legal en la comisaría de policía. Indican además que el juez puso a los manifestantes en libertad bajo fianza y que las pruebas médicas que se les realizaron no detectaron la presencia de la COVID-19.
- 278.** En apoyo de sus posiciones, las organizaciones querellantes señalan que en una carta de fecha 10 de julio de 2021 dirigida al Inspector General de Policía y al Director General de los Servicios de Salud, el Colegio de Abogados de Sri Lanka expresó su grave preocupación por los arrestos y detenciones de manifestantes por violar ostensiblemente los reglamentos de salud relativos a la COVID-19, y manifestó su profunda preocupación por la decisión de trasladarlos a instalaciones de cuarentena en contra de su voluntad. Las organizaciones querellantes mencionan asimismo una resolución especial del Parlamento Europeo de fecha 10 de junio de 2021 en la que se constataban con preocupación los efectos de la pandemia de COVID-19 sobre la situación de deterioro de los derechos laborales en Sri Lanka.
- 279.** Según las organizaciones querellantes, el Gobierno impidió a las organizaciones de trabajadores la celebración de protestas y la expresión pública de sus opiniones sobre cuestiones relativas a la política nacional que les afectaban directamente, puso en riesgo el derecho a la vida y la integridad personal de sus afiliados y no proporcionó el entorno exento de miedo, represalias, arrestos, detenciones e intimidaciones que constituye un requisito previo para el fomento y el ejercicio del derecho de libertad sindical.
- 280.** Las organizaciones querellantes indican también que, cuando los jueces de diversos tribunales rechazaron las solicitudes de la policía de dictar órdenes para prohibir la celebración de protestas públicas y autorizar el arresto de los manifestantes, la Comisión del Servicio Judicial (JSC) ordenó la participación de todos los jueces en un seminario obligatorio titulado «Cuestiones relativas a los procedimientos judiciales en el contexto de la pandemia de COVID-19». Precisan que en la carta de la JSC se estipulaba que la falta de asistencia a dicho seminario se tendría en cuenta para la formulación de recomendaciones relativas al incremento salarial anual, las actividades de formación en el extranjero y los nombramientos para el Tribunal Superior. Las organizaciones querellantes consideran que durante el seminario obligatorio, que tuvo lugar el 13 de agosto de 2021, el Presidente y otros tres magistrados del Tribunal Supremo de Sri Lanka instaron a los jueces a que fallaran a favor de la policía y, en aplicación de los artículos 98 y 106 del Código de Procedimiento Penal, impidiesen la celebración de protestas y reuniones públicas a causa de la pandemia de COVID-19, lo cual constituyó un grave incumplimiento del protocolo judicial y un ataque directo a la independencia de los tribunales de primera instancia. Para apoyar estos alegatos, las organizaciones querellantes indican que el Colegio de Abogados de Sri Lanka manifestó, mediante una comunicación específica dirigida al Presidente y a otros dos magistrados del Tribunal Supremo, su preocupación con relación al seminario referido y las repercusiones de este sobre la independencia del Poder Judicial. Según las organizaciones querellantes, los sindicatos ya no pueden confiar en la judicatura a fin de obtener amparo frente a detenciones ilegales y poder mantener sus protestas.

- 281.** En la segunda comunicación, de fecha 21 de septiembre de 2021, las organizaciones querellantes indican que durante la primera semana de septiembre de 2021, o alrededor de esa fecha, y por instrucciones del Departamento de Investigaciones Penales de la policía de Sri Lanka, las comisarías locales recabaron información sobre los organizadores y los activistas que el 25 de julio y el 5 de agosto de 2021 participaron en protestas públicas, concentraciones y reuniones de docentes y directores de centros educativos con relación a sus preocupaciones profesionales. Las organizaciones querellantes hacen hincapié en que no existían alegatos ni pruebas verificables de ningún incidente relativo a alteraciones del orden público causadas por esas manifestaciones. Consideran que ese tipo de vigilancia ilegal constituye un acto de acoso y una grave injerencia en las legítimas funciones de los sindicatos y sus afiliados.
- 282.** Con relación a sus alegatos, las organizaciones querellantes señalan que, en su actualización ante el Consejo de Derechos Humanos de fecha 13 de septiembre de 2021 sobre la situación relativa a los derechos humanos en Sri Lanka, la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos denunció la prevalencia de actos de vigilancia, intimidación y hostigamiento judicial por parte del Gobierno, así como el uso excesivo de la fuerza y el arresto o detención de manifestantes en centros de cuarentena.
- 283.** Las organizaciones querellantes también alegan que, en el contexto de una huelga de los principales sindicatos de docentes del sector público del país, el Ministro de Seguridad Pública, que no tiene ninguna relevancia en el asunto, está involucrado en el hostigamiento, la intimidación, el acoso y la victimización del personal docente. Indican que el 17 de septiembre de 2021 dicho ministro manifestó públicamente lo siguiente: «Ustedes saben que destruimos el terrorismo. Al destruir el terrorismo, nuestra visión fue que nunca justificaremos el terrorismo, sea la causa de este justa o injusta. Porque mataba a personas inocentes. Del mismo modo, en el caso de la huelga de profesores, tanto si la causa de esta huelga es justa como injusta, no la justificamos, porque niños inocentes de la escuela sufren por ello. Por eso les digo amablemente a los que participan en esta huelga, que por favor no hagan la huelga bajo la influencia de uno o dos, porque eso interrumpe la educación de los niños». Las organizaciones querellantes indican asimismo que, por instrucciones del citado ministro, dos afiliados sindicales fueron emplazados a comparecer ante el Departamento de Investigaciones Penales de la policía para ser interrogados el 21 de septiembre de 2021, pese a la ausencia de pruebas verificables de infracción o incumplimiento de la ley.
- 284.** En la tercera comunicación, de fecha 21 de septiembre de 2021, las organizaciones querellantes afirman que el 4 de septiembre de 2021, o alrededor de esa fecha, un afiliado del FTZGSEU fue citado a declarar ante el Departamento de Investigaciones Penales de la comisaría de policía de Galle y se le interrogó sobre su afiliación al sindicato, las motivaciones de este para tratar supuestamente de perturbar el trabajo de 1 500 personas y su participación en un conflicto laboral que se encuentra pendiente de resolución ante el mecanismo de la inspección del trabajo. Las organizaciones querellantes señalan que, además, la policía lo interrogó con relación a una publicación que había realizado en sus redes sociales, le solicitó su número de teléfono privado y lo informó de que también se citaría al secretario general conjunto del FTZGSEU. Según las organizaciones querellantes, este incidente constituye un acto de injerencia en las legítimas funciones de una organización de trabajadores. Subrayan que el conflicto en cuestión excede claramente el ámbito de competencia de la policía. Asimismo, informan de que el FTZGSEU planteó la cuestión en una carta dirigida al Ministro de Seguridad Pública, pero no había recibido respuesta alguna.
- 285.** Las organizaciones querellantes afirman que la amenaza de detención ilegal, intimidación y acoso han obligado a los activistas sindicales a desvincularse de sus funciones sindicales habituales. Las organizaciones querellantes también informan de que los sindicatos remitieron

al Presidente de Sri Lanka una comunicación conjunta de fecha 24 de agosto de 2021 en la que solicitaban su intervención para detener la represión de los activistas sindicales y de la sociedad civil.

B. Respuesta del Gobierno

- 286.** En su comunicación de fecha 28 de enero de 2022, el Gobierno informa de que el CTU ha interpuesto un recurso por violación de derechos fundamentales ante el Tribunal Supremo con relación a los acontecimientos evocados en el presente caso. Por consiguiente, el Gobierno argumenta que es importante recurrir a los sistemas jurídicos nacionales para obtener reparación antes de presentar quejas en foros internacionales, y sugiere que este caso solo se debería examinar una vez que el tribunal interno haya dictado sentencia definitiva.
- 287.** El Gobierno afirma que el 6 de julio de 2021, el Director General de los Servicios de Salud emitió una orden en la que informaba al Inspector General de Policía de que no se debería permitir la celebración de concentraciones y protestas públicas, habida cuenta del elevado riesgo de propagación de la COVID-19. Indica que la orden mencionada se emitió con arreglo a la Ordenanza de Cuarentena y Enfermedades, con la intención de prevenir y controlar la enfermedad, que constituía en ese momento el principal problema de salud pública en el país. Según el Gobierno, si se hubiese permitido la celebración de concentraciones y protestas públicas, la enfermedad se habría propagado a diferentes ubicaciones geográficas del país, dado que los participantes no se restringían a una zona concreta, sino que procedían de todo el país.
- 288.** El Gobierno manifiesta además que: i) la realización de una prueba de reacción en cadena de la polimerasa (PCR) poco tiempo después de la exposición a una situación de alto riesgo no descarta la posibilidad de infección aunque el resultado de la prueba sea negativo; ii) se impone la obligación de guardar cuarentena a las personas sospechosas de haber contraído la enfermedad o que estén en riesgo de contraerla debido a una posible exposición a pacientes con COVID-19; iii) en los acontecimientos que congregan a un elevado número de personas, puede haber pacientes asintomáticos con COVID-19 susceptibles de contagiar la enfermedad a terceros; iv) determinados comportamientos de algunas personas asistentes a las concentraciones y protestas (en particular, no mantener la distancia física, el hacinamiento, no utilizar mascarillas o utilizarlas incorrectamente, etc.) propician la transmisión de la enfermedad, y v) es necesario someter a cuarentena a aquellas personas que presentan comportamientos de alto riesgo, que serán puestas en libertad una vez obtenido un resultado negativo en una prueba de detección de la COVID-19 realizada tras la conclusión del periodo obligatorio de cuarentena.
- 289.** El Gobierno indica que siempre consulta a los sindicatos con respecto a las cuestiones relativas a la disciplina laboral, como demuestra la constitución por el Ministerio de Trabajo de un grupo de trabajo tripartito con el objeto de adoptar medidas proactivas a fin de minimizar las repercusiones de la COVID-19 para los trabajadores y las empresas. Además, señala que respeta en todo momento la libertad sindical, pero insiste en que, a su vez, los sindicatos deben respetar la legislación del país y que el CTU y los manifestantes han incumplido las medidas vigentes en materia de protección de la salud pública.
- 290.** En lo referente a la protesta del 7 de julio de 2021, el Gobierno declara que: i) diez personas fueron detenidas por realizar protestas y actuar de manera turbulenta ante la sede de la Corporación Estatal de Ingeniería, en violación de los artículos 140, 146 y 246 del Código Penal, y del artículo 59, 1) de la Ley sobre las Vías Públicas Nacionales, así como de las instrucciones en materia de cuarentena incluidas en la orden de 6 de julio de 2021 emitida por el Director

General de los Servicios de Salud, cuya infracción es punible en virtud de los artículos 4 y 5 de la Ordenanza de Cuarentena y Enfermedades; ii) los manifestantes fueron puestos a disposición del Tribunal de Primera Instancia de Fort, y iii) el caso aún está pendiente de resolución.

- 291.** Con relación a la protesta del 8 de julio de 2021, el Gobierno indica que: i) fue organizada conjuntamente por el CTU, la Federación Interuniversitaria de Estudiantes, la Central de Lucha Obrera y el Movimiento Popular para la Defensa de la Educación Gratuita, y en ella se reunieron alrededor de 70 personas procedentes de varias zonas del país en un momento en que el brote de la variante Delta del virus se estaba propagando con rapidez; ii) los manifestantes hicieron caso omiso de los mensajes y solicitudes transmitidos por vía oral por la policía, bloquearon la principal carretera de entrada al Parlamento, caminaron en estrecha proximidad y gritaron consignas sin utilizar mascarillas; iii) 33 personas, entre las que figuraba el Sr. Stalin, secretario general del CTU, fueron detenidas por reunión ilegal, alteración del orden público y violación de las instrucciones en materia de cuarentena contenidas en la orden de 6 de julio de 2021 emitida por el Director General de los Servicios de Salud; iv) los manifestantes fueron llevados ante el Tribunal de Primera Instancia de Colombo y puestos en libertad bajo fianza; v) en ningún momento se formuló solicitud alguna para que el tribunal dictaminase su puesta en cuarentena; vi) cuando, siguiendo las instrucciones del Inspector de Salud Pública de Battaramulla, los manifestantes iban a ser trasladados a un centro de cuarentena, algunos de ellos consiguieron liberarse de la policía y huir; vii) 16 manifestantes fueron trasladados a un centro de cuarentena ubicado en Mulativu, donde se les suministraron artículos de primera necesidad como toallas, platos y vasos, cepillos de dientes, dentífrico y jabón, y viii) el caso sigue pendiente y el CTU ha presentado dos solicitudes de impugnación al respecto.
- 292.** Con respecto a la protesta del 3 de agosto de 2021, el Gobierno manifiesta que: i) fue organizada en las proximidades del Parlamento por varios afiliados de los sindicatos de docentes y de estudiantes y por miembros de la sociedad civil, en un momento en el que estaban vigentes los reglamentos *sobre* cuarentena; ii) los manifestantes desobedecieron las instrucciones de la policía para dispersarse y se convirtieron en una turba violenta; iii) 13 manifestantes fueron detenidos y puestos a disposición del Tribunal de Primera Instancia de Kaduwela, y iv) el caso aún está pendiente de resolución.
- 293.** En lo referente a la protesta del 4 de agosto de 2021, el Gobierno indica que: i) en realidad tuvo lugar el 3 de agosto de 2021; ii) 44 manifestantes fueron detenidos por infringir las instrucciones en materia de cuarentena contenidas en la orden de 6 de julio de 2021 emitida por el Director General de los Servicios de Salud; iii) los manifestantes fueron llevados ante el Tribunal de Primera Instancia de Fort, y iv) el caso sigue pendiente de resolución.
- 294.** El Gobierno informa de que, antes de la celebración de las dos protestas referidas, la policía solicitó órdenes preventivas al Tribunal de Primera Instancia de Colombo y al Tribunal de Primera Instancia de Fort con arreglo al artículo 106, 1) del Código de Procedimiento Penal, pero ambas solicitudes fueron rechazadas. El Gobierno sostiene que esas decisiones demuestran que los alegatos *carecen* de fundamento y afirma que, en cualquier caso, no se ha vulnerado el derecho de las organizaciones querellantes y otros perjudicados a la interposición de recursos judiciales.
- 295.** Con relación a los alegatos relativos a la independencia del Poder Judicial, el Gobierno confirma que el seminario titulado «Cuestiones relativas a los procedimientos judiciales en el contexto de la pandemia de COVID-19» tuvo lugar el 13 de agosto de 2021. Indica que es habitual que los jueces reciban invitaciones para participar en este tipo de seminarios y que la JSC ha emitido más de 15 circulares con relación al desarrollo de las actividades judiciales durante la

pandemia. El Gobierno especifica que, si bien fue la JSC quien remitió las invitaciones, el seminario fue organizado por el Instituto de la Magistratura de Sri Lanka, cuyo objetivo primordial, en virtud del artículo 5 de la Ley sobre el Instituto de la Magistratura de Sri Lanka, consiste en la organización y celebración de reuniones, conferencias, ponencias, talleres y seminarios con miras a mejorar las competencias técnicas profesionales de los funcionarios judiciales, promover sus conocimientos y capacidades y ofrecer espacios para el intercambio de opiniones e ideas sobre cuestiones judiciales y jurídicas. El Gobierno señala que el formato de la carta de invitación remitida a los jueces se utiliza desde hace diez años y durante todo ese tiempo se ha incluido el párrafo en el que se estipula que la falta de asistencia al seminario se tendrá en cuenta para la formulación de recomendaciones relativas al incremento salarial anual, las actividades de formación en el extranjero y los nombramientos para el Tribunal Superior. El Gobierno precisa que el seminario se organizó con fondos públicos, de ahí la importancia de que asistiera un elevado número de participantes.

- 296.** El Gobierno informa de que el seminario celebrado el 13 de agosto de 2021 incluyó las siguientes ponencias: i) aspectos médicos de la pandemia de COVID-19 e impacto de esta en la sociedad, por representantes del Ministerio de Salud; ii) medidas especiales con relación a los procedimientos judiciales y la administración de los tribunales durante la pandemia, por el Presidente y otros dos magistrados del Tribunal Supremo de Sri Lanka, y iii) alteraciones del orden público en el marco de la pandemia de COVID-19, por un magistrado del Tribunal Supremo. El Gobierno manifiesta que durante la celebración del seminario no se produjo ningún debate ni comentario alguno con relación a cualesquiera sentencias o autos judiciales emitidos recientemente con respecto a alteraciones del orden público o al procedimiento que debería adoptar la policía en relación con la emisión de requerimientos. Destaca que todos los ponentes insistieron de manera expresa en que todos los jueces deberían emitir sus sentencias y autos desde la absoluta independencia y con arreglo a los elementos de hecho y de derecho que se sometían a su escrutinio.
- 297.** Con respecto a los alegatos relativos a la huelga llevada a cabo por los principales sindicatos de docentes del sector público, el Gobierno señala que el Departamento de Investigaciones Penales de la policía recibió una denuncia interpuesta por un grupo de profesores en la que se alegaban actos de intimidación ilícita mediante llamadas telefónicas por parte de dos personas, lo cual constituye un delito en virtud del artículo 468 del Código Penal. Indica asimismo que el Departamento de Investigaciones Penales citó a las mencionadas personas y les tomó declaración el 21 de septiembre de 2021.
- 298.** Por lo que respecta al presunto incidente en el que se vieron implicados los afiliados del FTZGSEU, el Gobierno indica que la denuncia interpuesta ante la policía con relación a esa cuestión correspondía a la esfera personal y no se había formulado desde el punto de vista de la relación entre empleador y empleado, ya que el director de una fábrica alegaba que había recibido amenazas de los empleados a través de publicaciones en redes sociales. El Gobierno indica que en septiembre, dos empleados fueron citados a comparecer ante el Departamento de Investigaciones Penales de la comisaría de policía de Galle, donde se les tomó declaración. El Gobierno informa de que el asunto se encuentra actualmente en fase de investigación.

C. Conclusiones del Comité

- 299.** *El Comité observa que, en el presente caso, ocho organizaciones sindicales alegan que diversos sindicalistas fueron arrestados, detenidos y confinados contra su voluntad después de participar en protestas pacíficas durante la pandemia de COVID-19. También alegan actos de violencia e intimidación contra manifestantes, así como actos de injerencia en la independencia del Poder*

Judicial y en las actividades de los sindicatos por parte de funcionarios que actuaban bajo los auspicios del Gobierno o por mandato de este.

300. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que el CTU interpuso un recurso por violación de derechos fundamentales ante el Tribunal Supremo con relación a los acontecimientos evocados en el presente caso. Toma nota asimismo de que el Gobierno subraya la importancia de obtener reparación en el ámbito nacional antes de presentar quejas en foros internacionales, y sugiere que este caso solo se debería examinar una vez que el Tribunal Supremo haya dictado sentencia definitiva. A este respecto, el Comité recuerda que, aunque el recurso a las instancias judiciales internas, con independencia de su resultado, constituya un elemento que ciertamente debe ser tomado en consideración y que el Gobierno puede hacer valer, siempre ha estimado que, dado el carácter de sus responsabilidades, su competencia para examinar los alegatos no estaba subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales de recurso [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 12]. A la luz de lo anterior, el Comité proseguirá su examen del caso.
301. Con relación al arresto y la detención de sindicalistas, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que: i) entre el 7 de julio y el 4 de agosto de 2021, más de 80 manifestantes, entre los que figuraba el secretario general del CTU y otros afiliados de ese sindicato, fueron detenidos por participar en protestas pacíficas y no violentas en defensa de sus intereses profesionales; ii) como falso pretexto para justificar las detenciones, se invocó la violación de las disposiciones legislativas que rigen la celebración de protestas y las medidas relativas a la pandemia de COVID-19; iii) los manifestantes fueron detenidos y posteriormente puestos en libertad bajo fianza; iv) tras la celebración de dos de las protestas mencionadas, los participantes detenidos fueron trasladados a centros de cuarentena, situados en algunos casos a cientos de kilómetros de distancia, y fueron sometidos a cuarentena obligatoria durante un periodo previsto de 14 días después de su puesta en libertad bajo fianza, a pesar de que las pruebas que se les realizaron no detectaron la presencia de la COVID-19, y v) por consiguiente, se impidió a las organizaciones de trabajadores la celebración de protestas sobre cuestiones relativas a la política nacional que les afectaban directamente.
302. El Comité toma nota de que, en su respuesta, el Gobierno manifiesta que: i) el 6 de julio de 2021 el Director General de los Servicios de Salud emitió una orden en la que informaba al Inspector General de Policía de que no se debería permitir la celebración de concentraciones y protestas públicas, habida cuenta del elevado riesgo de propagación de la COVID-19; ii) se celebraron protestas en las que los manifestantes hicieron caso omiso de las medidas adoptadas para proteger la salud pública; iii) en algunas manifestaciones, los participantes actuaron de manera turbulenta, se negaron a obedecer las instrucciones de la policía o se convirtieron en una turba violenta; iv) los manifestantes fueron detenidos en virtud de las instrucciones en materia de cuarentena incluidas en la orden de 6 de julio de 2021 emitida por el Director General de los Servicios de Salud, cuya infracción resulta punible con arreglo a la Ordenanza de Cuarentena y Enfermedades; v) los casos de los manifestantes detenidos siguen pendientes de resolución y el CTU ha presentado dos recursos con relación a la protesta celebrada el 8 de julio de 2021, y vi) con anterioridad a la celebración de dos de las protestas referidas por las organizaciones querellantes, los tribunales rechazaron los intentos de la policía de obtener órdenes preventivas.
303. El Comité toma debida nota de que la emisión de la orden de 6 de julio de 2021, que contiene las instrucciones en materia de cuarentena que condujeron al arresto y la detención de los manifestantes, se produjo en el contexto de la pandemia de COVID-19. El Comité recuerda que, si bien las personas dedicadas a actividades sindicales, o que desempeñen un cargo sindical, no pueden pretender a la inmunidad respecto de las leyes penales ordinarias, las autoridades públicas no deben basarse en las actividades sindicales como pretexto para la detención o prisión arbitraria

de sindicalistas [véase **Recopilación**, párrafo 132]. El Comité también recuerda que los trabajadores deben poder gozar del derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales [véase **Recopilación**, párrafo 208]. A este respecto, subraya la importancia del principio afirmado en 1970 por la Conferencia Internacional del Trabajo en su resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, en la que se reconoce que «los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles» [véase **Recopilación**, párrafo 68]. El Comité observa que las instrucciones en materia de cuarentena fueron ocasionadas por la amenaza para la salud pública que presentaba la COVID-19. No obstante, observa también que, aunque los tribunales rechazaron dos intentos de la policía de obtener órdenes preventivas contra la celebración de protestas, las instrucciones relativas a la cuarentena se invocaron en cuatro ocasiones en el mes siguiente a su emisión para arrestar y detener a los manifestantes, entre ellos el secretario general del CTU y otros afiliados a dicho sindicato que afirman que se manifestaron en defensa de sus intereses profesionales, y que algunas de las detenciones se produjeron durante manifestaciones cuya naturaleza pacífica no fue puesta en duda por el Gobierno. Con objeto de asegurar que se tengan plenamente en cuenta los derechos humanos fundamentales, como el derecho de reunión pacífica, que podrían verse afectados por la adopción de medidas de emergencia, el Comité subraya la importancia crucial que atribuye al diálogo social y a la consulta tripartita en temas legislativos laborales, pero también cuando se establezcan políticas públicas laborales, sociales o económicas, y recuerda a este respecto que, con las debidas limitaciones de tiempo, los principios en materia de consulta son válidos también en periodos de crisis que requieren medidas urgentes [véase **Recopilación**, párrafo 1525], y considera que las medidas que podrían adoptarse para hacer frente a situaciones excepcionales deben ser de naturaleza temporal habida cuenta de las consecuencias negativas que tienen en los derechos de los trabajadores. Si aún estuviesen en vigor las instrucciones relativas a la cuarentena contenidas en la orden de 6 de julio de 2021, el Comité pide al Gobierno que entable consultas con los interlocutores sociales pertinentes con relación a la aplicación práctica de tales instrucciones, con el fin de garantizar que los trabajadores puedan manifestarse pacíficamente en defensa de sus intereses profesionales. Tomando nota de que siguen pendientes de resolución los procedimientos judiciales relativos a los manifestantes detenidos, el Comité pide también al Gobierno que lo mantenga informado de los resultados.

304. El Comité observa también, en relación con los acontecimientos mencionados, que las organizaciones querellantes alegan que la policía: i) recurrió al uso de la fuerza y la violencia en varias ocasiones a fin de detener a los manifestantes y trasladarlos a comisarías de policía y centros de cuarentena, en algunos casos situados a cientos de kilómetros de distancia; ii) irrumpió repetidamente en las residencias y los lugares de trabajo de dos dirigentes sindicales, entre los que figuraba el Sr. Samarasinghe, presidente del sindicato CESU, para buscarlos sin una orden de arresto, y iii) solicitó información sobre los organizadores de algunas protestas y las personas que participaron en ellas varias semanas después de su celebración, pese a la ausencia de alegatos o pruebas de cualquier incidente. Observando con preocupación que el Gobierno no aborda específicamente estos alegatos, el Comité recuerda que un movimiento sindical libre e independiente solo puede desarrollarse en un clima exento de violencia, amenazas y presiones, así como que corresponde al Gobierno garantizar que los derechos sindicales puedan desarrollarse con total normalidad [véase **Recopilación**, párrafo 87]. El Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que en el futuro los sindicalistas puedan ejercer sus actividades legítimas en un clima exento de violencia, miedo e intimidación de cualquier tipo.

305. *En lo referente a los alegatos de injerencia del Gobierno en la independencia del Poder Judicial a fin de restringir el derecho de reunión pacífica, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes señalan que: i) una vez que los jueces de diversos tribunales rechazaron la emisión de órdenes de prohibición de protestas públicas, la JSC solicitó a todos los jueces que participasen en un seminario titulado «Cuestiones relativas a los procedimientos judiciales en el contexto de la pandemia de COVID-19», que tuvo lugar el 13 de agosto de 2021; ii) en el transcurso de dicho seminario, el Presidente y otros tres magistrados del Tribunal Supremo de Sri Lanka instaron a los jueces a que fallaran a favor de la policía con vistas a limitar la celebración de protestas y reuniones públicas a causa de la pandemia de COVID-19, y iii) los sindicatos ya no pueden confiar en la judicatura para obtener amparo frente a detenciones ilegales y poder mantener sus protestas. El Comité también toma nota de que el Gobierno indica que: i) aunque los jueces recibieron cartas de invitación de la JSC con el mismo formato que se había utilizado durante el último decenio, el seminario fue organizado por el Instituto de la Magistratura de Sri Lanka con el objetivo de mejorar sus competencias técnicas profesionales y facilitar el intercambio de opiniones e ideas sobre cuestiones judiciales y jurídicas; ii) los jueces reciben periódicamente invitaciones para participar en ese tipo de seminarios; iii) en ningún momento durante el transcurso del seminario referido se debatieron o mencionaron cualesquiera sentencias o autos recientes con relación a alteraciones del orden público, y iv) todos los ponentes destacaron explícitamente que los jueces deberían emitir sus sentencias y autos con total independencia. Al tiempo que recuerda la importancia que concede a la total independencia del Poder Judicial como garantía del pleno respeto de la libertad sindical, el Comité considera que no tiene a su disposición información que le permita concluir que hubo una injerencia en la independencia del Poder Judicial con vistas a restringir el ejercicio de los derechos de libertad sindical y confía en que el Gobierno mantendrá la independencia del Poder Judicial.*
306. *En relación con el alegato de acoso a sindicalistas e injerencia en las actividades de las organización de trabajadores, el Comité observa que las organizaciones querellantes afirman que: i) el 4 de septiembre de 2021, un afiliado del FTZGSEU fue citado a declarar por la policía, que lo interrogó con relación a una publicación que había realizado en sus redes sociales, sobre su afiliación al FTZGSEU y sobre la participación del sindicato en un conflicto laboral y, en particular, las motivaciones de este para tratar supuestamente de perturbar el trabajo de 1 500 personas; ii) se informó a ese afiliado sindical de que también se citaría al secretario general conjunto del FTZGSEU, y iii) el conflicto laboral en cuestión excede claramente el ámbito de competencia de la policía. El Comité toma nota de la respuesta facilitada por el Gobierno, según la cual: i) los dos empleados fueron citados con relación a una denuncia interpuesta por el director de una fábrica, que afirmaba haber sido amenazado a través de publicaciones realizadas en las redes sociales, y ii) los alegatos correspondían a la esfera personal y no se habían formulado desde el punto de vista de la relación entre empleador y empleado. Observando las diversas declaraciones sobre la naturaleza de la queja planteada por el director de la fábrica, el Comité se limitará a recordar que no deben utilizarse acusaciones de conductas criminales con el fin de hostigar a sindicalistas a causa de su afiliación o actividades sindicales [véase **Recopilación**, párrafo 80]. El Comité invita a las organizaciones querellantes a que suministren información adicional sobre la naturaleza y el resultado de la denuncia presentada ante la policía contra los dos afiliados del FTZGSEU, así como su relación con la libertad sindical.*
307. *El Comité constata además que las organizaciones querellantes alegan que: i) el 17 de septiembre de 2021, en el contexto de una huelga de todos los principales sindicatos de docentes del sector público del país, el Ministro de Seguridad Pública declaró públicamente que la huelga de los docentes no estaba justificada, la equiparó al terrorismo y desalentó la participación en ella, y ii) el 21 de septiembre de 2021, por instrucciones de dicho ministro, la policía citó a dos afiliados sindicales para ser interrogados pese a la ausencia de pruebas verificables de que hubiesen cometido irregularidades. El Comité toma nota asimismo de la información suministrada por el*

*Gobierno conforme a la cual las mencionadas personas habrían sido citadas a causa de una denuncia interpuesta por un grupo de profesores que alegaban actos de intimidación ilícita mediante llamadas telefónicas. No obstante, el Comité observa que el Gobierno no responde al alegato planteado por las organizaciones querellantes con respecto a las declaraciones públicas realizadas por el Ministro de Seguridad Pública. A este respecto, el Comité recuerda que ha reconocido siempre el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales [véase **Recopilación**, párrafo 752]. En vista de lo anterior, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que las organizaciones de trabajadores y sus afiliados puedan llevar a cabo sus actividades legítimas sin ningún acto de acoso e injerencia por parte de las autoridades públicas.*

Recomendaciones del Comité

- 308. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:**
- a) si aún estuviesen en vigor las instrucciones relativas a la cuarentena contenidas en la orden de 6 de julio de 2021, el Comité pide al Gobierno que entable consultas con los interlocutores sociales pertinentes con relación a la aplicación práctica de tales instrucciones, con el fin de garantizar que los trabajadores puedan manifestarse pacíficamente en defensa de sus intereses profesionales. El Comité pide asimismo al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de los procedimientos judiciales relativos a los manifestantes detenidos;**
 - b) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que en el futuro los sindicalistas puedan ejercer sus actividades legítimas en un clima exento de violencia, miedo e intimidación de cualquier tipo;**
 - c) el Comité invita a las organizaciones querellantes a que suministren información adicional sobre la naturaleza y el resultado de la denuncia presentada ante la policía contra los dos afiliados del FTZGSEU, así como su relación con la libertad sindical, y**
 - d) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que las organizaciones de trabajadores y sus afiliados puedan llevar a cabo sus actividades legítimas sin ningún acto de acoso e injerencia por parte de las autoridades públicas.**

Caso núm. 3410

Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Türkiye presentada por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

Alegatos: la organización querellante alega que en la legislación nacional no se prevé la suficiente protección contra los despidos antisindicales. Asimismo, alega actos de injerencia y discriminación antisindical, entre ellos despidos, cometidos por empresas de la industria alimentaria

309. La queja figura en una comunicación de fecha 12 de julio de 2021 presentada por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, *Restaurants*, Tabaco y Afines (UITA).
310. El Gobierno de Türkiye transmitió sus observaciones sobre los alegatos en comunicaciones de fechas 1.º y 20 de septiembre y 27 de octubre de 2021.
311. Türkiye 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

312. En su comunicación de fecha 12 de julio de 2021, la organización querellante alega que la legislación y la práctica turcas no brindan suficiente protección ni recursos efectivos en los casos de despido antisindical, ya que los empleadores pueden optar, y a menudo lo hacen, por pagar una indemnización más elevada a los trabajadores despedidos de forma ilegal en vez de aplicar las decisiones judiciales de reincorporación. Según dicha organización, la facilidad con la que los empleadores pueden despedir de forma ilegal a dirigentes y activistas sindicales y simplemente pagar una indemnización suplementaria menoscaba el derecho de libertad sindical.
313. La organización querellante indica que, de conformidad con el artículo 25, 5) de la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos de Trabajo, en caso de que un tribunal determine el despido injustificado de un trabajador por motivo de su actividad sindical y ordene su reincorporación, el empleador pagará una «indemnización sindical» independientemente de que dicho trabajador se reincorpore o no a su cargo. Asimismo, señala que, en virtud del artículo 21, 1) de la Ley del Trabajo (Ley núm. 4857), el empleador abonará, además de esa indemnización de carácter punitivo, otra indemnización equivalente a un mínimo de cuatro meses y un máximo de ocho meses de salario en caso de que opte por no reintegrar al trabajador en su antiguo puesto cuando este así lo solicite.

- 314.** La organización querellante aduce que, en caso de despido de un trabajador en represalia por su actividad sindical, la reparación adecuada debería ser la reincorporación al trabajo y el abono de sus salarios con efecto retroactivo, a menos que un juez determine que la reincorporación no es posible; de ser así, debería pagarse una indemnización conveniente al trabajador. Sin embargo, la organización querellante afirma que en Türkiye, incluso cuando los tribunales ordenan el reintegro, los empleadores no están obligados a reintegrar al trabajador.
- 315.** La organización querellante afirma que las mencionadas disposiciones son muy poco disuasorias y que los empleadores se valen sistemáticamente de ellas para despedir a los trabajadores tan pronto tienen conocimiento de sus actividades de sindicación, lo que da lugar a un clima de temor e intimidación en el lugar de trabajo. En específico, la organización querellante alega que tres empresas vulneraron en diversas ocasiones los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, lo que incluye despidos antisindicales. Dichas empresas son: Cargill (en adelante, «empresa A»), Olam Group (en adelante, «empresa B») y Döhler Group (en adelante, «empresa C»).
- 316.** Por lo que respecta a la empresa A, la organización querellante indica que esta emplea a 155 000 trabajadores en 170 países y desarrolla sus actividades en el sector de la carne y las aves de corral, los ingredientes para alimentos y bebidas, el comercio y la transformación de productos básicos y los servicios financieros. Alega que el 17 de abril de 2018, 14 trabajadores de la planta de producción de almidón de la empresa A, ubicada en Orhangazi, fueron despedidos mientras intentaban organizar un sindicato.
- 317.** La organización querellante informa de que el 5 de marzo de 2018, su sindicato, el Tekgıda-İş, había solicitado al Ministerio de Trabajo la acreditación como unidad de negociación para cuatro establecimientos. Indica que, poco tiempo después, un supervisor de producción interrogó a dos trabajadores para conocer su opinión sobre los sindicatos y la mencionada solicitud de acreditación. Ante la respuesta de estos trabajadores de que estaban afiliados al sindicato, el supervisor declaró que no era necesario establecer un sindicato y que, si este obtenía la condición oficial de unidad de negociación, las reglas de la empresa cambiarían de manera desfavorable y se adoptarían otras. La organización querellante afirma que estos dos trabajadores formaban parte de los 14 que fueron despedidos el 17 de abril de 2018.
- 318.** La organización querellante indica que 12 de los 14 trabajadores impugnaron su despido ante los tribunales. Informa de que en diciembre de 2019 y febrero de 2020, el Tribunal de Distrito de Bursa dictó sus sentencias finales y firmes que: i) confirmaron que se había despedido a ocho trabajadores solo por su actividad sindical; ii) determinaron que el despido de los otros cuatro trabajadores era improcedente debido a la falta de justificación económica, y iii) ordenó la reincorporación de los 12 trabajadores.
- 319.** La organización querellante señala que los trabajadores despedidos solicitaron posteriormente al Tribunal recuperar sus antiguos puestos, pero la empresa A prefirió pagarles la indemnización adicional, en vez de reincorporarlos a sus puestos, pese a que durante ese mismo periodo se contrataron otros trabajadores en los departamentos en los que trabajaban anteriormente. La organización querellante insiste en que no se presentó prueba alguna de que la reincorporación no fuera posible.
- 320.** La organización querellante indica que, entre 2012 y 2015, la empresa A despidió en condiciones similares a siete trabajadores. Informa de que en 2015 y 2018, el Tribunal Supremo confirmó que estos habían sido despedidos en represalia por su actividad sindical y ordenó su reincorporación al trabajo. Ahora bien, según afirma la organización querellante, la empresa A optó también en cada uno de estos casos por indemnizar a los trabajadores.

- 321.** La organización querellante informa además de que, en relación con el caso de la empresa A, el Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación de las Naciones Unidas y el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas escribieron al Gobierno el 27 de enero de 2021 para que este explicara las medidas que tenía previsto aplicar, incluyendo posiblemente una modificación legislativa, a fin de que las empresas no utilizaran la Ley del Trabajo para vulnerar los derechos de sindicación y negociación colectiva de los trabajadores.
- 322.** Por lo que respecta a la empresa B, la organización querellante indica que es una importante empresa alimentaria y agroalimentaria, con presencia en 60 países. La organización querellante alega que la dirección local de la empresa B: i) despidió a nueve afiliados sindicales de su planta en Giresun entre el 14 y el 16 de febrero de 2018, después de que el personal emprendiera un proceso de sindicalización con el apoyo del Tekgida-İş; ii) el 4 de marzo de 2019 despidió a seis afiliados sindicales de su planta en Kocaali, donde los trabajadores también estaban en un proceso de sindicalización, y iii) despidió a otros dos afiliados sindicales de su planta de Giresun el 5 de marzo de 2019. La organización querellante señala que estos despidos tuvieron un efecto amedrentador y dificultaron la incorporación de nuevos afiliados al sindicato.
- 323.** La organización querellante alega también que la dirección local de la empresa B, en reuniones con los trabajadores, amenazó de forma explícita con despedir a todos los afiliados al sindicato y cerrar la planta de Kocaali. Afirma además que los representantes del empleador pidieron a los trabajadores sus contraseñas de acceso a la plataforma de servicios en línea del Estado, supuestamente para consultar sus días de vacaciones anuales, con el fin de determinar quiénes estaban afiliados al sindicato y presionarlos para que renunciaran a este.
- 324.** La organización querellante indica que 14 de los 17 trabajadores despedidos impugnaron judicialmente sus despidos por conducto del Tekgida-İş. Informa de que el 5 de octubre de 2020 un tribunal del distrito de Estambul dictó sentencias finales y firmes sobre los casos de los 9 trabajadores despedidos en febrero de 2018. Dicho tribunal determinó que habían sido despedidos injustificadamente por su actividad sindical y ordenó su reincorporación. Sin embargo, la organización querellante explica que la empresa B optó en cada caso por indemnizar a los trabajadores en vez de reincorporarlos a sus antiguos puestos de trabajo, a pesar de que estos así lo habían solicitado al tribunal. Además, la organización querellante informa de que los casos de tres trabajadores que fueron despedidos de la planta de Kocaali aún están pendientes.
- 325.** En cuanto a la empresa C, la organización querellante indica que es un productor, comercializador y proveedor mundial de ingredientes naturales basados en la tecnología, sistemas de ingredientes y soluciones integradas para las industrias de alimentos y bebidas. Afirma que, durante cinco años y de forma concertada, la dirección local de la empresa C ha tratado de impedir que los trabajadores ejerzan su derecho de sindicación, y que los constantes actos de intimidación, acoso y discriminación antisindical del empleador han dado lugar a un clima de temor.
- 326.** La organización querellante sostiene que, en marzo de 2016, el Ministerio de Trabajo atribuyó la condición de agente de negociación colectiva al Tekgida-İş, lo que llevó a la empresa C a despedir a 32 trabajadores afiliados a ese sindicato. Además, indica que, aunque los tribunales habían resuelto que esos trabajadores habían sido despedidos injustificadamente por su actividad sindical y ordenado su reincorporación en cada uno de los 32 casos, la empresa C pagó una indemnización adicional en vez de cumplir la orden judicial de reincorporación.

- 327.** La organización querellante indica también que, al término de un recurso judicial interpuesto por la empresa que duró cuatro años y medio, los tribunales confirmaron la condición de agente de negociación colectiva del Tekgida-Iş y ordenaron la celebración de unas negociaciones colectivas que debían empezar el 1.º de enero de 2021. Indica, sin embargo, que el personal directivo local de la empresa C no asistió a las negociaciones y, en cambio, intensificó sus ataques contra los derechos de los trabajadores.
- 328.** La organización querellante sostiene que, el 9 de enero de 2021, la dirección local comenzó a realizar interrogatorios ilegales a los trabajadores, en los que les exigía su información de acceso a la plataforma de servicios en línea del Estado para verificar su condición sindical y presionarlos para que renunciaran a su afiliación. Según se informa, los trabajadores que se rehusaron a divulgar esa información fueron despedidos.
- 329.** La organización querellante afirma además que la dirección local de la empresa C transfirió en contra de su voluntad a diversos trabajadores a una empresa contratista para que no siguieran formando parte de la unidad de negociación y menoscabar la condición de agente de negociación del sindicato. Indica que la empresa C transfirió a 105 trabajadores permanentes «fundamentales», entre ellos más de 40 afiliados al sindicato, obligándolos a dimitir y a incorporarse a la empresa contratista.
- 330.** La organización querellante afirma que en la legislación de Türkiye se prevé de forma expresa que los trabajadores subcontratados no pueden efectuar tareas de producción «fundamentales». Al respecto, se remite a un informe de inspección de marzo de 2021 del Ministerio de Familia, Trabajo y Servicios Sociales, en el que se indicaba que la empresa C había violado lo dispuesto en la Ley del Trabajo y que se había impuesto una multa a dicha empresa y a la empresa contratista por esos actos ilegales.
- 331.** La organización querellante sostiene además que el 17 de mayo de 2021, los afiliados al Tekgida-Iş que llegaban a la planta de la empresa C ubicada en Karaman para decidir si ejercían su derecho de huelga se encontraron con una gran cantidad de policías equipados con material antidisturbios y cañones de agua, algo inusual en las huelgas en Türkiye, salvo solicitud expresa del empleador. La organización querellante indica que finalmente los trabajadores decidieron no declararse en huelga y que esta decisión, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 47 y 60 de la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos de Trabajo, facultaba a la empresa C a impugnar la condición de agente de negociación colectiva del Tekgida-Iş, y esta así lo hizo.
- 332.** La organización querellante subraya que el clima de impunidad que incita a los empleadores a seguir vulnerando los derechos sindicales de los trabajadores es resultado de las deficiencias en la legislación y la práctica de Türkiye, e insiste en la importancia de ajustarlas a lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98.

B. Respuesta del Gobierno

- 333.** En sus comunicaciones de fechas 1.º y 20 de septiembre y 27 de octubre de 2021, el Gobierno señala que la Ley del Trabajo y la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos de Trabajo se elaboraron con arreglo a lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 89. El Gobierno indica que, en caso de terminación de un contrato de trabajo por motivo de actividad sindical, el trabajador afectado tiene derecho a presentar un recurso ante un tribunal, de conformidad con los artículos 18, 20 y 21 de la Ley del Trabajo.

- 334.** El Gobierno indica además que, en virtud del artículo 21, 1) de la Ley del Trabajo: «Si el tribunal u órgano de arbitraje determinan que el despido es injustificado, [...] el empleador deberá volver a contratar al trabajador en un plazo de un mes. Si el empleador no reincorpora a su cargo al trabajador que así lo haya solicitado, deberá abonar una indemnización que no será inferior a cuatro meses de salario ni superior a ocho meses de salario».
- 335.** El Gobierno también informa de que el artículo 25, 5) de la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos de Trabajo establece que: «En caso de determinarse que la terminación del contrato de trabajo obedece a motivos de actividad sindical, la indemnización sindical se ordenará con independencia del requisito de solicitud del trabajador y de la decisión del empleador de autorizarlo o no a retomar sus funciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley núm. 4857».
- 336.** El Gobierno hace referencia al artículo 10 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), en el que se dispone que si los tribunales llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, ordenar o proponer el reintegro del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.
- 337.** El Gobierno confirma que en la legislación nacional no se prevén disposiciones sobre la reincorporación incondicional al trabajo; en cambio, se establece el derecho del empleador a decidir entre volver a contratar al trabajador o pagar una indemnización adicional. En este sentido, señala que, en virtud del derecho civil, ningún empleador debe ser obligado a contratar a un trabajador. Por consiguiente, el Gobierno considera infundada la presente queja, en la que se denuncia que se indemnizó a los trabajadores despedidos en lugar de reincorporarlos a sus puestos de trabajo y se alega que las sanciones previstas en la legislación no son disuasorias.
- 338.** En su comunicación de 27 de octubre de 2021, el Gobierno transmite también las observaciones de la empresa A con respecto a los alegatos del presente caso. La empresa A hace hincapié en que respeta los principios de la libertad sindical y prohíbe la discriminación contra los trabajadores por motivo de su pertenencia o afiliación sindical. Explica que, a causa de la decisión del Gobierno de reducir los contingentes nacionales de azúcar en marzo de 2018, se vio obligada a adoptar decisiones económicas que permitieran garantizar la viabilidad continua de sus negocios de almidón y edulcorantes, lo que condujo al despido de 16 trabajadores, entre ellos 14 obreros, de su planta de Orhangazi.
- 339.** La empresa A afirma que su dirección local adoptó esas difíciles decisiones sobre la base de un examen del desempeño y de la criticidad para las operaciones comerciales en curso, y recalca que el factor de la afiliación sindical no se tuvo en cuenta. Indica que se ofreció a los trabajadores afectados una indemnización equivalente a tres meses de salario además del plan de indemnización habitual por despido, pero que 14 empleados decidieron iniciar acciones civiles el 17 de julio de 2018.
- 340.** La empresa A informa de que los tribunales dictaron sentencias definitivas y firmes en diciembre de 2019 y febrero de 2020. En particular, indica que: i) en cuatro sentencias, los jueces determinaron que no hubo discriminación por motivo de la condición sindical; ii) en dos casos, los trabajadores no estaban sindicalizados, por lo que los dictámenes eran discutibles sobre la cuestión, y iii) en los otros ocho casos, los jueces sacaron conclusiones apresuradas y determinaron que podía presumirse que había habido discriminación, debido al momento en que se realizó la reducción del personal. La empresa A afirma que ha abonado todas las

indemnizaciones pertinentes exigidas en las órdenes judiciales, que los antiguos empleados han aceptado esos pagos y que, por tanto, estas cuestiones están resueltas.

341. En relación con los siete despidos realizados entre 2012 y 2015, la empresa A argumenta que estos se debieron a motivos legítimos, como problemas de desempeño. Indica que las autoridades judiciales autorizaron el pago de una indemnización sindical a los trabajadores despedidos como alternativa a su reincorporación, e insiste en que estos casos están resueltos desde hace mucho tiempo.
342. La empresa A refuta también el alegato de que se habría advertido a los afiliados al sindicato que las reglas cambiarían de manera desfavorable si el Tekgida-İş obtenía la condición de unidad de negociación colectiva. Insiste en que no tiene conocimiento de ninguna advertencia de este tipo y que adoptaría medidas inmediatas y contundentes en caso de considerar que, en efecto, se han formulado tales declaraciones.
343. La empresa A informa de que en el marco de los procesos judiciales relativos a los 14 trabajadores despedidos, la Dirección de Orientación e Inspección del Ministerio de Familia, Trabajo y Servicios Sociales efectuó una visita *in situ* a su planta de Orhangazi y publicó un informe, de fecha 3 de octubre de 2019, en el que determinaba que los trabajadores no habían sido objeto de instigación o presiones para afiliarse a un sindicato o desafiliarse de este, y que la empresa no había realizado ningún acto con la intención de impedir el ejercicio de los derechos sindicales.
344. La empresa A concluye resaltando que cumplió lo dispuesto en la legislación de Türkiye y no incurrió en actos de discriminación contra los trabajadores despedidos. También informa de que desde 2018 solo se ha abierto un pequeño número de puestos en su planta de Orhangazi y que ninguno de los trabajadores afectados se ha presentado a esos puestos.

C. Conclusiones del Comité

345. *El Comité constata que, en el presente caso, una organización sindical de la industria alimentaria alega que la protección y los recursos previstos en la legislación nacional para los casos de despido antisindical no son suficientes. Alega además que tres empresas han incurrido en actos de discriminación antisindical, incluyendo despidos, amenazas y presiones, y que una de ellas ha cometido actos de injerencia antisindical.*
346. *Por lo que respecta a los despidos antisindicales, el Comité observa que la organización querellante alega que: i) en virtud del artículo 21, 1) de la Ley del Trabajo y del artículo 25, 5) de la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos de Trabajo, los empleadores pueden pagar una indemnización más elevada a los trabajadores despedidos de forma ilegal, en vez de cumplir con las decisiones judiciales de reincorporación; ii) los empleadores se valen sistemáticamente de esas disposiciones para despedir a los trabajadores cuando intentan ejercer su derecho de sindicación, lo que da lugar a un clima de temor e intimidación; iii) desde 2012, las empresas A, B y C han despedido a un total de 56 trabajadores por sus actividades sindicales; iv) en cada uno de esos casos, pese a las decisiones judiciales por las que se ordena la reincorporación de los trabajadores despedidos, el empleador ha optado por pagar una indemnización adicional tras las solicitudes de los trabajadores afectados de recuperar su trabajo, y v) aún están pendientes los casos de tres trabajadores que supuestamente fueron despedidos por su actividad sindical por la empresa B.*
347. *El Comité toma nota de las afirmaciones formuladas por el Gobierno en su respuesta de que: i) en caso de despido antisindical, en la legislación nacional no se prevén disposiciones sobre la reincorporación incondicional, sino que en cambio se establece el derecho del empleador a decidir si vuelve a contratar al trabajador o si le paga una indemnización adicional; ii) en virtud del derecho*

civil, ningún empleador debe ser obligado a contratar a un trabajador; iii) de conformidad con el artículo 10 del Convenio núm. 158, si los tribunales llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y no están facultados para ordenar el reintegro del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada, y iv) la alegación de que las sanciones previstas en la legislación nacional no son disuasorias es infundada. El Comité observa además que la empresa A, en su respuesta comunicada por conducto del Gobierno, indica que: i) indemnizó a 15 extrabajadores en virtud de las decisiones judiciales en las que se establecía que habían sido despedidos por motivo de su actividad sindical, y ii) si bien no concuerda con las decisiones judiciales, considera que estas cuestiones ya se han resuelto.

348. El Comité toma debida nota de la semejanza de las situaciones denunciadas en este caso y de la supuesta falta de eficacia de las sanciones previstas en la legislación nacional para remediar los casos de despido antisindical. El Comité recuerda que el Gobierno debe asegurar un sistema de protección adecuado y eficiente contra actos de discriminación antisindical que debería incluir sanciones suficientemente disuasorias y medios de reparación rápidos, enfatizando el reintegro en el puesto de trabajo como medio correctivo eficaz [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 1165]. Asimismo, recuerda que en ciertos casos en que en la práctica la legislación nacional permite a los empleadores, a condición de que paguen la indemnización prevista por la ley en todos los casos de despido injustificado, despedir a un trabajador, si el motivo real es su afiliación a un sindicato o su actividad sindical, no se concede una protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical cubiertos por el Convenio núm. 98 [véase **Recopilación**, párrafo 1106]. El Comité recuerda además que el Gobierno debe tomar las medidas necesarias, de manera que los dirigentes sindicales que han sido despedidos por actividades relacionadas con la creación de un sindicato sean reintegrados a sus cargos, si así lo desean [véase **Recopilación**, párrafo 1184]. El Comité considera que si la reincorporación no es posible, el Gobierno debería velar por que se abone a los trabajadores afectados una indemnización adecuada, teniendo en cuenta tanto los daños sufridos como la necesidad de impedir que tales situaciones se reproduzcan en el futuro. En vista de lo anterior, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, incluidas las legislativas, en plena consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que, en los casos de despido antisindical, los empleadores no dispongan de la opción de elegir el pago de una compensación monetaria en vez del reintegro cuando el mismo haya sido ordenado y que se prevean sanciones suficientemente disuasorias que hagan que el posible recurso de reintegro tenga sentido. El Comité recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto. Tomando nota de que los procedimientos judiciales relativos a tres trabajadores despedidos por la empresa B siguen pendientes, el Comité también pide al Gobierno que lo mantenga informado de su resultado y que le facilite copias de las decisiones judiciales.
349. En lo referente a los demás actos de discriminación antisindical alegados, el Comité toma nota de las afirmaciones de la organización querellante de que: i) un supervisor de producción dijo a unos trabajadores que no era necesario establecer un sindicato y les advirtió que las reglas cambiarían de manera desfavorable si el Tekgida-Iş obtenía la condición de unidad de negociación; ii) en reuniones con el personal, la dirección local de la empresa B amenazó con despedir a todos los afiliados al sindicato y cerrar la planta de Kocaali, y iii) se presionó a varios trabajadores de las empresas B y C para que divulgaran su condición sindical y renunciaran a su afiliación. El Comité observa que el Gobierno no responde directamente a estos alegatos, pero que la empresa A: i) deniega haber advertido a los afiliados al sindicato que las reglas cambiarían de manera desfavorable de obtenerse la condición de unidad de negociación colectiva, y ii) indica que la Dirección de Orientación e Inspección del Ministerio de Familia, Trabajo y Servicios Sociales efectuó una visita a su planta de Orhangazi y publicó un informe de fecha 3 de octubre de 2019, en el que determinaba que los trabajadores no habían sido objeto de presiones para desafiliarse de su

sindicato y que la empresa no había realizado ningún acto con la intención de impedir el ejercicio de los derechos sindicales. El Comité pide al Gobierno que proporcione una copia del informe de inspección de fecha 3 de octubre de 2019 a que hace referencia la empresa A.

- 350.** Por lo que respecta a las empresas B y C, el Comité recuerda que amenazar e intimidar de forma directa a los miembros de una organización de trabajadores y obligarlos a que se comprometan a romper los vínculos con su organización bajo la amenaza del despido supone negar los derechos de libertad sindical de estos trabajadores [véase **Recopilación**, párrafo 1100]. El Comité considera que, para garantizar una protección efectiva contra la discriminación antisindical, sería necesario establecer la veracidad de los mencionados alegatos de la organización querellante y, de comprobarse que son ciertos, adoptar las medidas correctivas apropiadas. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo sin demora una investigación de las supuestas presiones ejercidas sobre varios trabajadores de las empresas B y C para que renunciaran a su afiliación sindical, y que lo mantenga informado al respecto.
- 351.** En cuanto a los presuntos actos de injerencia antisindical, el Comité toma nota de las indicaciones de la organización querellante de que la empresa C: i) se negó a participar en negociaciones con el Tekgida-İş, pese a que los tribunales confirmaron la condición de agente de negociación colectiva del sindicato al término de un recurso judicial que duró más de cuatro años; ii) transfirió en contra de su voluntad a 105 trabajadores, entre ellos más de 40 afiliados al sindicato, a una empresa contratista con el fin de sacarlos de la unidad de negociación y menoscabar la condición de agente de negociación del Tekgida-İş; iii) fue multada en relación con esas transferencias, ya que en la Ley del Trabajo se establece que los trabajadores subcontractados no pueden efectuar tareas de producción «fundamentales», y iv) solicitó la presencia de un gran número de agentes de policía equipados con material antidisturbios y cañones de agua en su planta de Karaman mientras el Tekgida-İş celebraba una votación sobre la huelga, y volvió a impugnar la condición de agente de negociación colectiva del sindicato después de que la decisión de los trabajadores de no declararse en huelga le permitiera hacerlo legalmente. El Comité observa con preocupación que el Gobierno, en su respuesta, no aborda estos alegatos. El Comité recuerda que 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 a nivel del establecimiento [véase **Recopilación**, párrafo 1355]. Asimismo, recuerda que el artículo 2 del Convenio núm. 98 prevé que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración [véase **Recopilación**, párrafo 1187]. En vista de lo anterior, el Comité pide al Gobierno que inicie inmediatamente una investigación sobre los alegatos de injerencia antisindical por parte de la empresa C y, si son fundados, que adopte las medidas correctivas necesarias para garantizar que el Tekgida-İş pueda llevar a cabo sus actividades sindicales sin trabas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución a este respecto.
- 352.** El Comité remite los aspectos legislativos de este caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Recomendaciones del Comité

- 353.** En vista de las conclusiones que anteceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:
- a) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, incluidas las legislativas, en plena consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que en los casos de despido antisindical los empleadores no dispongan de la opción de

- elegir el pago de una compensación monetaria en vez del reintegro cuando el mismo haya sido ordenado y que se prevean sanciones suficientemente disuasorias que hagan que el posible recurso de reintegro tenga sentido. El Comité recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto. El Comité también pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de los procedimientos judiciales relativos a tres trabajadores despedidos por la empresa B y que le facilite copias de las decisiones judiciales;
- b)** el Comité pide al Gobierno que proporcione una copia del informe de inspección de fecha 3 de octubre de 2019 a que hace referencia la empresa A;
 - c)** el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo sin demora alguna una investigación de las supuestas presiones ejercidas sobre varios trabajadores de las empresas B y C para que renunciaran a su afiliación sindical, y que lo mantenga informado al respecto;
 - d)** el Comité pide al Gobierno que inicie inmediatamente una investigación sobre los alegatos de injerencia antisindical por parte de la empresa C y, si son fundados, que adopte las medidas correctivas necesarias para garantizar que el Tekgida-Iş pueda llevar a cabo sus actividades sindicales sin trabas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución a este respecto, y
 - e)** el Comité remite los aspectos legislativos de este caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Ginebra, 2 de junio de 2022

(Firmado) Profesor Evance Kalula
Presidente

Puntos que requieren decisión:

párrafo 59
párrafo 78
párrafo 89
párrafo 118
párrafo 138
párrafo 163
párrafo 196

párrafo 207
párrafo 229
párrafo 247
párrafo 260
párrafo 269
párrafo 308
párrafo 353