



Consejo de Administración

333.^a reunión, Ginebra, 9 de junio de 2018

GB.333/INS/6/1

Sección Institucional

INS

Fecha: 16 de mayo de 2018

Original: inglés

SEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informes del Comité de Libertad Sindical

384.º informe del Comité de Libertad Sindical

El Consejo de Administración, en su 332.^a reunión (marzo de 2018), aplazó el examen del documento adjunto a la presente reunión.



Consejo de Administración

332.ª reunión, Ginebra, 8-22 de marzo de 2018

GB.332/INS/11/1

Sección Institucional

INS

UNDÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informes del Comité de Libertad Sindical

384.º informe del Comité de Libertad Sindical

Índice

	<i>Párrafos</i>
Introducción	1-63
<i>Casos núms. 3078 y 3220 (Argentina): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación</i>	
Quejas contra el Gobierno de la Argentina presentadas por la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación (UEJN) y la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA)	64-98
Conclusiones del Comité	86-97
Recomendaciones del Comité	98
<i>Caso núm. 3229 (Argentina): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación</i>	
Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por el Sindicato Unificado de los Trabajadores de la Educación Fueguina (SUTEF) y la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA Autónoma).....	99-128
Conclusiones del Comité	121-127
Recomendaciones del Comité	128
<i>Caso núm. 3203 (Bangladesh): Informe provisional</i>	
Queja contra el Gobierno de Bangladesh presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI).....	129-145
Conclusiones del Comité	139-144
Recomendaciones del Comité	145

Caso núm. 3263 (Bangladesh): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Bangladesh presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), IndustriALL Global Union (IndustriALL) y UNI Global Union (UNI).....	146-169
Conclusiones del Comité.....	161-168

Recomendaciones del Comité	169
----------------------------------	-----

Caso núm. 3276 (Cabo Verde): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Cabo Verde presentada por la Unión Nacional de los Trabajadores de Cabo Verde – Central Sindical (UNTS-CS).....	170-188
Conclusiones del Comité.....	181-187

Recomendación del Comité.....	188
-------------------------------	-----

Caso núm. 3214 (Chile): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Chile presentada por la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF)	189-210
Conclusiones del Comité.....	203-209

Recomendación del Comité.....	210
-------------------------------	-----

Caso núm. 3144 (Colombia): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Confederación Nacional de Trabajadores de Colombia (CNT) y la Asociación Sindical de Profesionales de Ecopetrol (ASPEC).....	211-232
Conclusiones del Comité.....	225-231

Recomendación del Comité.....	232
-------------------------------	-----

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 Agentes y Funcionarios del Estado (SYAPE), el Sindicato Nacional para la Movilización de Agentes y Funcionarios del Estado Congoleño (SYNAMAFEC), la Unión de Trabajadores – Agentes y Funcionarios del Estado (UTAFE), el Sindicato Nacional de Agentes y Funcionarios del Sector Agro-Rural (SYNAFAR), el Sindicato General de las Administraciones de Finanzas del Estado, Paraestatales y Bancos (SYGEMIFIN), el Sindicato de Trabajadores del Congo (SYNTRACO), el Sindicato de Funcionarios y Agentes Públicos del Estado (SYFAP) y el Directorio Nacional de Funcionarios y Agentes Públicos del Estado (DINAFET).....	233-249
Conclusiones del Comité.....	241-248

Recomendaciones del Comité	249
----------------------------------	-----

Caso núm. 3227 (República de Corea): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República de Corea presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) y el Sindicato Coreano de Trabajadores del Metal (KMWU).....	250-285
Conclusiones del Comité	278-284
Recomendaciones del Comité	285

Caso núm. 3262 (República de Corea): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de la República de Corea presentada por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA).....	286-329
Conclusiones del Comité	319-328
Recomendación del Comité.....	329

Caso núm. 3094 (Guatemala): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Federación Sindical de Empleados Bancarios, de Servicios y del Estado de Guatemala (FESEBS) y el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal (SITRAINFORM).....	330-345
Conclusiones del Comité	338-344
Recomendaciones del Comité	345

Caso núm. 3152 (Honduras): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Honduras presentada por el Sindicato de Trabajadores de Honduras Correos (SITRAHONDUCOR)	346-361
Conclusiones del Comité	355-360
Recomendación del Comité.....	361

Caso núm. 3202 (Liberia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Liberia presentada por la Asociación Nacional de Trabajadores de la Salud de Liberia (NAHWAL) y apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación Sindical Internacional – África (CSI-África) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP)	362-387
Conclusiones del Comité	380-386
Recomendaciones del Comité	387

Caso núm. 3205 (México): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de México presentada por la Unión Sindical de Trabajadores de Gobierno del Estado de Chiapas (USTRAGECH)	388-408
Conclusiones del Comité.....	405-407

Recomendación del Comité.....	408
-------------------------------	-----

Caso núm. 3244 (Nepal): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Nepal presentada por el Centro Conjunto de Coordinación Sindical (JTUCC)	409-435
Conclusiones del Comité.....	431-434

Recomendaciones del Comité	435
----------------------------------	-----

Caso núm. 3168 (Perú): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Federación de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP)	436-454
Conclusiones del Comité.....	447-453

Recomendación del Comité.....	454
-------------------------------	-----

Caso núm. 3174 (Perú): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial (FNTPJ).....	455-472
Conclusiones del Comité.....	469-471

Recomendación del Comité.....	472
-------------------------------	-----

Caso núm. 3204 (Perú): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Federación Unitaria de Trabajadores en Construcción Civil y de Actividades Similares del Perú (FUTCCASP).....	473-493
Conclusiones del Comité.....	483-492

Recomendación del Comité.....	493
-------------------------------	-----

Caso núm. 3209 (Senegal): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Senegal presentada por el Sindicato Autónomo de Agentes de Impuestos y Propiedades (SAID) y la Agrupación de Inspectores y Funcionarios de Aduanas Acreditada (AIOD)	494-526
Conclusiones del Comité.....	514-525

Recomendaciones del Comité	526
----------------------------------	-----

Caso núm. 3240 (Túnez): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Túnez presentada por la Unión de Trabajadores de Túnez (UTT)	527-547
Conclusiones del Comité	540-546
Recomendaciones del Comité	547

Caso núm. 3016 (República Bolivariana de Venezuela): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela presentada por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Ciencia y Tecnología (SITRAMCT), la Alianza Nacional de Trabajadores Cementeros (ANTRACEM) y la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE)	548-564
Conclusiones del Comité	560-563
Recomendaciones del Comité	564

Caso núm. 3187 (República Bolivariana de Venezuela): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela presentada por el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares del Estado de Bolívar (SUTISS) y la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE)	565-574
Conclusiones del Comité	572-573
Recomendación del Comité	574

Introducción

1. El Comité de Libertad Sindical, creado por el Consejo de Administración en su 117.^a reunión (noviembre de 1951), se reunió en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, los días 8, 9 y 16 de marzo de 2018, bajo la presidencia del Sr. Takanobu Teramoto.
2. Los siguientes miembros participaron en la reunión: Sra. Valérie Berset Bircher (Suiza), Sr. Ali Hussein Alshawi (Iraq), Sr. Etim Aniefiok Essah (Nigeria), y la Sra. Sara Graciela Sosa (Argentina); el Vicepresidente del Grupo de los Empleadores, Sr. Alberto Echavarría, y los miembros Sra. Renate Hornung-Draus, Sr. Juan Mailhos, Sr. Hiroyuki Matsui y Sra. Jacqueline Mugo; el Vicepresidente del Grupo de los Trabajadores, Sr. Yves Veyrier (sustituyendo a la Sra. Catelene Passchier), y los miembros Sres. Jens Erik Ohrt, Kelly Ross y Ayuba Wabba. Los miembros del Comité de nacionalidad argentina y colombiana no estuvieron presentes durante el examen de los casos relativos a la Argentina (casos núms. 3078, 3220 y 3229) y Colombia (caso núm. 3144).

* * *

3. Se han sometido al Comité 176 casos, cuyas quejas han sido comunicadas a los gobiernos interesados para que envíen sus observaciones. En su presente reunión, el Comité examinó 23 casos en cuanto al fondo, llegando a conclusiones definitivas en 20 casos (diez informes definitivos y diez en los que pidió se le mantenga informado), y a conclusiones provisionales en tres casos; los demás casos fueron aplazados por motivos que se indican en los párrafos siguientes.

Examen de los casos

4. El Comité agradece los esfuerzos realizados por los gobiernos de comunicar sus observaciones a tiempo para su examen en la reunión del Comité. Esta cooperación efectiva con sus procedimientos ha contribuido a mejorar la eficiencia del trabajo realizado por el Comité y le ha permitido proceder a su examen con el pleno conocimiento de las circunstancias en cuestión. Por lo tanto, el Comité quiere, una vez más, recordar a los gobiernos que envíen las informaciones relativas a los casos en el párrafo 6 y las observaciones adicionales en relación a los casos en el párrafo 9 lo antes posible para permitir su tratamiento efectivo. Las comunicaciones recibidas después del 23 de abril de 2018 no podrán ser tomadas en cuenta en el examen del Comité.

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

5. El Comité considera necesario llamar especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el caso núm. 3203 (Bangladesh) habida cuenta de la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas en el mismo.

Llamamientos urgentes: demora en las respuestas

6. En lo que atañe a los casos núms. 2902 (Pakistán), 2923 (El Salvador), 3018 (Pakistán), 3183 (Burundi), 3249 (Haití), 3255 y 3258 (El Salvador), 3269 (Afganistán), y 3275 (Madagascar), el Comité observa que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja o desde que formuló recomendaciones en al menos dos ocasiones, no se ha

recibido la información que se había solicitado a los Gobiernos. El Comité señala a la atención de estos Gobiernos que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, podrá presentar en su próxima reunión un informe sobre el fondo de estos casos, aunque la información o las observaciones completas solicitadas no se hayan recibido en los plazos señalados. Por consiguiente, insta a estos Gobiernos a que transmitan o completen sus observaciones o informaciones con toda urgencia.

Observaciones esperadas de los Gobiernos

7. El Comité aún espera recibir observaciones o información de los Gobiernos en relación con los casos siguientes: núms. 2318 (Camboya), 2982 (Perú), 3062 (Guatemala), 3076 (República de Maldivas), 3081 (Liberia), 3113 (Somalia), 3184 (China), 3212 (Camerún), 3232 (Argentina), 3260 (Colombia), 3270 (Francia), 3272 (Argentina), 3278 (Australia), 3280, 3281 y 3282 (Colombia), 3284 (El Salvador), 3285 y 3288 (Estado Plurinacional de Bolivia), 3293 (Brasil), 3294 (Argentina), 3295 (Colombia) y 3296 (Mozambique). De no recibirse las observaciones antes de su próxima reunión, el Comité se verá obligado a hacer un llamamiento urgente en relación a estos casos.

Observaciones parciales recibidas de los Gobiernos

8. En relación con los casos núms. 2265 (Suiza), 2445 (Guatemala), 2508 (República Islámica del Irán), 2609 (Guatemala), 2761 (Colombia), 2817 (Argentina), 2830 (Colombia), 2869 y 2967 (Guatemala), 3023 (Suiza), 3027 (Colombia), 3042 (Guatemala), 3074 (Colombia), 3089 (Guatemala), 3112 (Colombia), 3115 y 3120 (Argentina), 3133 (Colombia), 3135 (Honduras), 3137 (Colombia), 3139 (Guatemala), 3141 (Argentina), 3148 (Ecuador), 3149 y 3150 (Colombia), 3158 (Paraguay), 3161 (El Salvador), 3178 (República Bolivariana de Venezuela), 3179 (Guatemala), 3192 (Argentina), 3194 (El Salvador), 3201 (Mauritania), 3211 (Costa Rica), 3212 (Camerún), 3213 (Colombia), 3215 (El Salvador), 3219 (Brasil), 3221 (Guatemala), 3234 (Colombia), 3251 y 3252 (Guatemala), 3254 (Colombia), 3259 y 3264 (Brasil), 3265 (Perú), 3273 (Brasil), 3277 (República Bolivariana de Venezuela), 3279 (Ecuador), 3283 (Kazajstán), 3286 (Guatemala), 3290 (Gabón) y 3291 (México), los Gobiernos enviaron información parcial sobre los alegatos formulados. El Comité pide a estos Gobiernos que completen con la mayor brevedad sus observaciones con el fin de que pueda examinar estos casos con pleno conocimiento de causa.

Observaciones recibidas de los Gobiernos

9. Con respecto a los casos núms. 2177 y 2183 (Japón), 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 3032 (Honduras), 3090 y 3091 (Colombia), 3119 (Filipinas), 3127 (Paraguay), 3157 (Colombia), 3165 (Argentina), 3170 (Perú), 3185 (Filipinas), 3188 (Guatemala), 3190, 3193, 3195, 3197, 3199 y 3200 (Perú), 3206 (Chile), 3207 (México), 3208 (Colombia), 3210 (Argelia), 3216, 3217 y 3218 (Colombia), 3222 (Guatemala), 3223 (Colombia), 3224 (Perú), 3225 (Argentina), 3226 (México), 3228 (Perú), 3230 (Colombia), 3233 (Argentina), 3235 (México), 3237 (República de Corea), 3239 (Perú), 3241 (Costa Rica), 3242 (Paraguay), 3243 (Costa Rica), 3245 (Perú), 3246 y 3247 (Chile), 3248 (Argentina), 3250 (Guatemala), 3253 (Costa Rica), 3256 (El Salvador), 3257 (Argentina), 3261 (Luxemburgo), 3266 (Guatemala), 3267 (Perú), 3268 (Honduras), 3271 (Cuba), 3274 (Canadá), 3287 (Honduras), 3289 (Pakistán), 3292 (Costa Rica), 3297 (República Dominicana), 3298 y 3299 (Chile), 3304 (República Dominicana), y 3310 (Perú), el Comité ha recibido las observaciones de los Gobiernos y se propone examinarlas a la mayor prontitud posible.

Nuevos casos

10. El Comité aplazó hasta su próxima reunión el examen de los siguientes casos nuevos que ha recibido desde su última reunión: núms. 3298 y 3299 (Chile), 3300 (Paraguay), 3301 (Chile), 3302 (Argentina), 3303 (Guatemala), 3305 (Indonesia), 3306 (Perú), 3307 (Paraguay), 3308 (Argentina), 3309 (Colombia) y 3310 (Perú), con respecto a los cuales se espera información y observaciones de los respectivos Gobiernos. Todos estos casos corresponden a quejas presentadas después de la anterior reunión del Comité.

Casos en seguimiento

11. El Comité examinó ocho casos en los párrafos 12 a 60 sobre el seguimiento dado a sus recomendaciones y concluyó su examen en relación a seis casos: casos núms. 2827 (República Bolivariana de Venezuela), 2915 y 2999 (Perú), 2973 (México), 3064 (Camboya) y 3154 (El Salvador).

Caso núm. 3064 (Camboya)

12. El Comité examinó por última vez este caso, en el que el querellante denunciaba que no se había hecho ningún esfuerzo por lograr la adopción de una nueva ley de sindicatos y el aumento del uso de contratos de duración determinada en la industria del vestido, lo cual socavaba la libertad sindical y la negociación colectiva, en su reunión de marzo de 2016 [véase 377.º informe del Comité de Libertad Sindical, párrafos 200 a 214, aprobado por el Consejo de Administración en su 326.ª reunión]. En esa ocasión, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 377.º informe, párrafo 214]:

- a) el Comité espera firmemente que el Gobierno tome todas las medidas necesarias para acelerar la adopción de la Ley de Sindicatos y pide al Gobierno que envíe una copia del último proyecto de dicha ley a la Comisión de Expertos a fin de que proceda al examen de la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, ratificados por Camboya, y
- b) el Comité recuerda que los contratos de duración determinada (CDD) no deberían utilizarse deliberadamente con fines antisindicales y que, en ciertas circunstancias, el empleo de trabajadores con renovaciones sucesivas de CDD durante varios años puede ser un obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales. Al observar que preocupa a la organización querellante que los CDD tengan un importante efecto negativo en los derechos sindicales y que esta cuestión fue tomada en consideración por la Asociación de Fabricantes Textiles de Camboya (GMAC) y varios sindicatos que convinieron alcanzar un acuerdo por separado sobre el asunto, el Comité alienta al Gobierno a que tome todas las medidas apropiadas para promover las negociaciones entre las partes con miras a alcanzar un acuerdo sobre el uso de los CDD, así como para realizar un seguimiento de la situación a fin de garantizar que los trabajadores de la industria del vestido puedan ejercer sus derechos sindicales libremente. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda evolución de la situación a este respecto.

13. El Gobierno expone sus observaciones por conducto de las comunicaciones de 30 de mayo y 25 de octubre de 2016. En particular, el Gobierno ha señalado que la Ley de Sindicatos fue promulgada el 17 de mayo de 2016, tras un largo proceso de redacción con el que se pretendía garantizar su conformidad con 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) de la OIT, ratificados por Camboya (ese proceso incluyó también una serie de consultas bipartitas, tripartitas, multilaterales y públicas y contó con el asesoramiento técnico de la OIT), y contribuir al interés común de los empleadores y de los trabajadores. El Gobierno señala que, de conformidad con las recomendaciones del Comité, se presentó un ejemplar de esa ley a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). Además, el Gobierno indicó

que estaba elaborando reglamentos para aplicar la Ley de Sindicatos y que creía que los interlocutores sociales participarían activamente en la promoción de la aplicación efectiva de esa ley. En lo referente al uso de contratos de duración determinada, el Gobierno afirma que está dispuesto a fortalecer la aplicación de la Ley del Trabajo a fin de velar por que los contratos de duración determinada no se usen con propósitos deshonestos.

14. *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre la adopción de la Ley de Sindicatos. Observa, asimismo, que esa ley: i) ha sido examinada en dos ocasiones por la CEARC en lo tocante a la aplicación del Convenio núm. 87 (en 2016 y 2017) y del Convenio núm. 98 (en 2016), y ii) fue objeto de un debate, en junio de 2017, en relación con la aplicación del Convenio núm. 87, en el seno de la CEACR, que solicitó que se mantuviera en revisión esa ley en estrecha consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores con vistas a encontrar soluciones compatibles con el mencionado Convenio. Recordando la importancia de garantizar que la Ley de Sindicatos y su aplicación se hallen en plena conformidad con los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva, el Comité confía firmemente en que el Gobierno adoptará todas las medidas necesarias a este respecto en estrecha consulta con los interlocutores sociales.*
15. *El Comité observa también que el Gobierno afirma su compromiso de reforzar la aplicación de la Ley del Trabajo para garantizar que los contratos de duración determinada no se usen con propósitos deshonestos (el Comité recuerda que el querellante había alegado que las disposiciones de la Ley del Trabajo que tenían por objeto brindar protección contra el uso abusivo de los contratos de duración determinada por medio de renovaciones sucesivas no se aplicaban en la práctica). El Comité alienta una vez más al Gobierno a que tome todas las medidas apropiadas para promover las negociaciones entre los interlocutores sociales con miras a alcanzar un acuerdo sobre el uso de los contratos de duración determinada, así como para realizar un seguimiento de la situación a fin de garantizar que los trabajadores de la industria del vestido puedan ejercer sus derechos sindicales libremente.*

Caso núm. 3154 (El Salvador)

16. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de octubre de 2016 y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones [véase 380.º informe, párrafo 444]:
 - a) el Comité pide al Gobierno que, de confirmarse el sobreseimiento definitivo del proceso contra la Sra. Samayoa, le informe sobre el reembolso del descuento correspondiente al período de su detención provisional;
 - b) en cuanto a los alegatos de discriminación antisindical en contra de la Sra. Samayoa, el Comité pide al Gobierno que realice una inspección para verificar estos alegatos e invita a la organización querellante a brindar al Gobierno la información detallada y las pruebas de las que disponga. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;
 - c) en cuanto a los alegatos de discriminación antisindical en contra de la Sra. Navarrete de Cantón, el Comité invita a la organización querellante a que transmita al Gobierno las informaciones detalladas y pruebas de las que disponga para que el Gobierno realice una investigación. En caso contrario el Comité no proseguirá con el examen de este alegato, y
 - d) el Comité invita al Gobierno a que promueva el diálogo social entre la organización querellante y las autoridades de los servicios de salud concernidas, en aras de tratar la cuestión de los permisos sindicales y de promover relaciones colectivas armoniosas.
17. En su comunicación de fecha 6 de marzo de 2017, el Gobierno indica que el 13 de mayo de 2016, el Juzgado de Primera Instancia de Suchitoto dictó el sobreseimiento definitivo a favor de la Sra. Samayoa. En relación al descuento correspondiente al período de su detención provisional, el Gobierno indica que para que se analice el posible reembolso, es necesario que la Sra. Samayoa presente una petición escrita solicitando el reintegro, la cual debe además ir acompañada de la respectiva resolución judicial donde se declara el

sobreseimiento definitivo de la misma. El Gobierno informa que si bien la Sra. Samayoa no ha presentado ninguna petición escrita, de los cuatro días que se alegan de descuento, se le ha reintegrado el equivalente a un día, cinco horas y catorce minutos, que la empleada justificó de acuerdo a los mecanismos administrativos internos de la institución en la que labora.

18. En cuanto a la solicitud del Comité de realizar una inspección para verificar los alegatos de discriminación antisindical en contra de la Sra. Samayoa, el Gobierno indica que si bien su legislación interna no permite realizar inspecciones de trabajo en instituciones públicas, el 3 de noviembre de 2016 se realizó una inspección en virtud de la competencia que la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo otorga a la Dirección General de Inspección del Trabajo. El Gobierno indica que en el acta de inspección se observaron infracciones relativas a la seguridad y salud ocupacional y que, según consta en el acta de reinspección, de 3 de marzo de 2017, dichas infracciones fueron subsanadas.
19. Respecto a las acciones realizadas por el Gobierno para promover el diálogo social entre la organización querellante y las autoridades de los servicios de salud concernidas en aras de tratar la cuestión de los permisos sindicales y de promover las relaciones colectivas armoniosas, el Gobierno indica que la directora del hospital no había otorgado los permisos sindicales porque no se había presentado al hospital la documentación que acredita la conformación de las juntas directivas y los respectivos carnets de identificación. El Gobierno indica que la directora del hospital desconocía los motivos por los cuales no se había presentado dicha documentación al hospital, pero que al obtener la documentación correspondiente, se otorgarán los permisos sindicales. El Gobierno cita asimismo una serie de medidas adoptadas en el año 2015 que buscan fortalecer los espacios de diálogo, conciliación, concertación y resolución de problemáticas laborales.
20. *El Comité toma nota de las informaciones suministradas por el Gobierno en relación a la Sra. Samayoa, y observa que, si bien se ha dictado el sobreseimiento definitivo a favor de la misma, de los cuatro días que estuvo detenida, se le reembolsó el equivalente a un día, cinco horas y catorce minutos, que la Sra. Samayoa justificó de acuerdo a los mecanismos administrativos internos de la institución. Al respecto, el Comité espera que, según indica el Gobierno, en caso de que la Sra. Samayoa presente los justificativos correspondientes a los mecanismos administrativos internos del hospital (petición escrita con copia de la resolución de sobreseimiento), se le reembolsará la totalidad del descuento correspondiente al período de detención provisional.*
21. *En cuanto a la solicitud del Comité de que se realice una inspección para verificar los alegatos de discriminación antisindical en contra de la Sra. Samayoa, el Comité lamenta observar que el Gobierno se limita a indicar que su legislación interna no le permite realizar inspecciones de trabajo en instituciones públicas y se refiere únicamente a una inspección relativa a cuestiones de seguridad y salud ocupacional. El Comité recuerda 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 de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 835]. Por otra parte, el Comité observa que la organización querellante no ha proporcionado al Gobierno informaciones que facilitaran la realización de la investigación. En estas condiciones, el Comité confía en que la organización querellante proporcionará al Gobierno las informaciones necesarias para que, en caso de que haya cuestiones pendientes al respecto, el Gobierno realice la investigación correspondiente.*
22. *Por otra parte, el Comité recuerda que había invitado a la organización querellante a que brindara al Gobierno informaciones detalladas y pruebas para facilitar la realización de la*

investigación en relación a los alegatos de discriminación antisindical en contra de la Sra. Navarrete de Cantón y que, en caso contrario, el Comité no iba a proseguir con el examen de este alegato. Observando que en su comunicación el Gobierno no indica haber recibido dichas informaciones de parte de la organización querellante, y que ésta tampoco ha enviado información alguna a la atención del Comité, no se proseguirá con el examen de este alegato.

23. *Por último, en relación a las medidas para promover el diálogo social en aras de tratar la cuestión de los permisos sindicales y de promover relaciones colectivas armoniosas, el Comité toma nota de que el Gobierno: i) indica que los permisos sindicales no se habían otorgado porque no se había presentado ante el hospital la documentación correspondiente que acreditaba el cargo de los dirigentes sindicales pero que, habiendo sido presentada dicha documentación, se otorgarán los permisos sindicales correspondientes, y ii) cita una serie de medidas adoptadas en el año 2015 que buscaban fortalecer los espacios de diálogo, conciliación, concertación y resolución de problemáticas laborales. Si bien observa que la mayoría de dichas medidas fueron adoptadas con anterioridad a la presentación de la queja, el Comité expresa su confianza en que las mismas hayan contribuido a fortalecer las relaciones laborales armoniosas y confía en que el Gobierno seguirá promoviendo el diálogo social entre la organización querellante y las autoridades de los servicios de salud concernidas.*

Caso núm. 2512 (India)

24. El Comité examinó por última vez este caso, que se refiere a presuntos actos de discriminación antisindical e injerencia en los asuntos sindicales mediante la constitución de un sindicato títere, despidos, suspensiones y traslados de sindicalistas, reducción arbitraria de los salarios, violencia física y presentación de falsas acusaciones penales contra sindicalistas, en su reunión de octubre-noviembre de 2015 [véase 376.º informe, párrafos 24 a 41, aprobado por el Consejo de Administración en su 325.ª reunión]. En esa ocasión, el Comité recordó que desde que comenzó a examinar el caso ha observado que la inexistencia de un procedimiento claro, objetivo y preciso para determinar cuál es el sindicato más representativo ha impedido la resolución del asunto, y volvió a solicitar al Gobierno que considerara, en el marco de consultas francas y exhaustivas con los interlocutores sociales, la posibilidad de establecer normas objetivas para la designación del sindicato más representativo a efectos de la negociación colectiva y que lo mantuviera informado al respecto. El Comité también observó con suma preocupación que prácticamente todos los procedimientos judiciales relativos a despidos estaban pendientes varios años después de la terminación de la relación de trabajo del demandante, e instó firmemente al Gobierno a que garantizara la ejecución de las sentencias de primera instancia que establecen la readmisión de trabajadores con continuidad en el servicio y el pago de los salarios adeudados, mientras los procedimientos de apelación siguen pendientes de resolución ante el Tribunal Supremo de Madrás, y que le proporcionara información detallada sobre los progresos logrados al respecto. El Comité también instó nuevamente al Gobierno a que proporcionara información actualizada y detallada sobre todos los casos de presuntas falsas acusaciones penales contra afiliados y dirigentes sindicales del Sindicato de Trabajadores Unidos de MRF (MRFUWU) de la fábrica de caucho de Madrás, incluida la causa abierta contra miembros del sindicato querellante a raíz de los acontecimientos ocurridos el 30 de julio de 2009 en Chennai, la causa penal núm. 1223 de 2010, que sigue pendiente ante el Tribunal de la Magistratura Metropolitana de Egmore (Chennai). Asimismo, el Comité volvió a pedir al Gobierno que tuviera debidamente en cuenta la posibilidad de adoptar disposiciones legislativas para mejorar la prevención de los actos de discriminación antisindical, en particular mediante sanciones suficientemente disuasorias. Por último, el Comité instó al Gobierno a que llevara a cabo una investigación judicial independiente de los alegatos sobre el uso excesivo de la fuerza por parte de la policía durante una manifestación pacífica organizada en julio de 2009 en Chennai, con miras a aclarar los hechos y determinar los motivos de la actuación policial

y las responsabilidades de la policía, y que lo mantuviera informado sobre los resultados de dicha investigación.

25. En su comunicación de fecha 6 de octubre de 2016, la organización querellante proporciona información adicional sobre varias cuestiones. Señala que en diciembre de 2015 finalmente se retiró la solicitud de autorización especial presentada por la dirección de la fábrica de Arakkonam de MRF Ltd. (en adelante, la fábrica) y el Sindicato de Bienestar de los Trabajadores de esa fábrica (AMRFFWWU) contra la sentencia dictada en 2009 por el Tribunal Supremo de Madrás en la que se ordenaba al gobierno del estado de Tamil Nadu (en adelante, el gobierno del estado) y al Comisario de Trabajo que aplicaran el procedimiento de verificación previsto por el Código de Disciplina para determinar cuál era el sindicato más representativo, pero ni el Gobierno central ni el gobierno del estado se pronunciaron con respecto a la necesidad de cumplir las recomendaciones del Comité de adoptar medidas adecuadas para que el empleador reconociera a la organización querellante a efectos de la negociación colectiva. Tras haberse retirado la solicitud de autorización especial y el pedido de la organización querellante en ese sentido, se llevó a cabo un ejercicio de verificación en marzo de 2016 para determinar cuáles eran los sindicatos representativos de la fábrica. Sin embargo, la organización querellante alega que el proceso de verificación adolecía de defectos graves y que se manipularon los resultados para nombrar al AMRFFWWU como el único agente de negociación colectiva de la fábrica, pese a que, según la organización querellante, este sindicato no es ni representativo ni independiente (según los resultados, el AMRFFWWU cuenta con 826 afiliados y la organización querellante con 778). En particular, la organización querellante alega que: i) el proceso de verificación estuvo a cargo de la Sra. Kalaivani, Comisaria de Trabajo Adjunta de Chennai y antigua empleada de una de las fábricas de la empresa. Por consiguiente, el proceso no lo llevó a cabo un órgano que ofreciera todas las garantías de independencia y objetividad, y esta información se reveló después de finalizado el proceso de verificación; ii) a pesar de que la organización querellante había solicitado que el proceso de verificación tuviera lugar fuera de la fábrica y que el Comisario de Trabajo había designado un local a tal fin, el proceso de verificación se realizó en la fábrica, después de que el AMRFFWWU interpusiera una solicitud de auto judicial ante el Tribunal Supremo de Madrás para que suspendiera la orden del Comisario de Trabajo; iii) se publicó un anuncio en la cartelera de la fábrica para informar de que se llevaría a cabo una investigación directa sobre la afiliación sindical, pero los trabajadores no fueron informados de los detalles del proceso de verificación personal; iv) durante el proceso, se mostraba a cada trabajador una ficha con su fotografía, los detalles de empleo y una lista de siete sindicatos que funcionan en la fábrica, impresa en una fuente muy pequeña, de manera que podía generar confusión, y se pidió a los trabajadores que seleccionaran la casilla del sindicato al que estaban afiliados; v) las fichas fueron impresas y distribuidas por la dirección; vi) el proceso no fue transparente: no se permitió la presencia de ningún dirigente sindical de la organización querellante durante los procesos de verificación y conteo; no se permitió que el sindicato viera los formularios completados incluso después de haberse opuesto a los resultados y de haber enviado una solicitud al Comisario de Trabajo; y si bien, a pedido de la organización querellante, el proceso fue registrado en vídeo, las imágenes no tienen sonido, y vii) no se respetó el proceso previsto en el Código de Disciplina, dado que se permitió que participaran en el proceso de verificación sindicatos que no existían en 2009, además de sindicatos que funcionaban en la fábrica desde hacía menos de un año. La organización querellante informa que entabló una solicitud de auto judicial ante el Tribunal Supremo de Madrás para impugnar los procedimientos del Comisario de Trabajo y que el caso se encuentra pendiente. La organización querellante alega asimismo que aún no se ha aprobado legislación nacional sobre el reconocimiento de los sindicatos y que, como consecuencia de esta laguna legislativa, a los sindicatos de muchas fábricas del país que son realmente independientes y representativos les sigue resultando difícil obtener reconocimiento. Según la organización querellante, es necesario que se apruebe rápidamente legislación al respecto, de acuerdo con las recomendaciones del Comité, que disponga la designación de un agente de negociación

exclusivo mediante votación secreta, en particular en los casos de trabajadores que están afiliados a más de un sindicato.

26. La organización querellante también denuncia el constante hostigamiento ejercido por la dirección de la fábrica contra sus miembros, en particular después de que los afiliados sindicales realizaran un día de ayuno para protestar contra las irregularidades en el ejercicio de verificación y la manipulación de los resultados. Los incidentes alegados incluyen: el inicio de procedimientos disciplinarios por falsas acusaciones contra R. Pitchandi, G. Venkatesan, G. Kannan, B. Pazhani, V. Dananjeriyan, A. Kailasam, S. Sivakumar, G. Thulasi y V. Dananjeriyan; la deducción arbitraria de los salarios de C. Damodharan y K. Sundarajan; y la suspensión de la asignación de trabajos ligeros a S. Pazhani como consecuencia de una discapacidad médica. La organización querellante también alega que la dirección de la fábrica sigue descontando las cuotas sindicales de sus miembros en beneficio del AMRFFWU.
27. Por último, la organización querellante expresa que quisiera que el Comité le concediera una audiencia oral, para que sus representantes puedan explicar directamente las dificultades que atraviesan los trabajadores como consecuencia de que la dirección no reconozca a su sindicato.
28. El Gobierno transmite sus observaciones en una comunicación de fecha 18 de abril de 2017. En cuanto al alegato de la organización querellante de que no estuvo representada en el acuerdo alcanzado entre la dirección de la fábrica y el AMRFFWU, el Gobierno reitera la información proporcionada anteriormente de que antes de firmar el acuerdo salarial de largo plazo, el conciliador dio varias oportunidades a la organización querellante, al igual que a todos los sindicatos de la unidad, para que participara en la conciliación, pero la organización querellante decidió retirarse del proceso. Según el Gobierno, esto demuestra que se hizo todo lo posible para realizar consultas francas y exhaustivas durante el proceso de conciliación, que se llevó a cabo de manera justa y adecuada.
29. El Gobierno también reitera que el Código de Disciplina dispone la aplicación de un procedimiento específico para determinar cuál es el sindicato más representativo. Con respecto al reconocimiento del sindicato querellante, el Gobierno señala que, de conformidad con la decisión de 2009 del Tribunal Supremo de Madrás, se llevó a cabo un proceso de verificación en la fábrica y, tras constatarse la afiliación a múltiples sindicatos, fue necesario realizar una verificación personal para determinar qué sindicato tenía mayor número de afiliados. En respuesta al alegato de la organización querellante de que el proceso de verificación adoleció de irregularidades graves, el Gobierno proporciona la siguiente información: i) todo el proceso de verificación se llevó a cabo en forma transparente por un comité de funcionarios que siguieron el procedimiento del Código de Disciplina al pie de la letra; ii) antes del proceso de verificación, se celebró una reunión, durante la cual se explicó el proceso en detalle a los representantes de los seis sindicatos de la fábrica, así como a la dirección de la fábrica, y todos los participantes, incluida la organización querellante, aprobaron el procedimiento operativo estándar, que más tarde fue publicado en la cartelera de anuncios de la fábrica; iii) todos los representantes sindicales dieron su consentimiento para que se realizara el proceso de verificación en el local de la fábrica; iv) el proceso permitió que los trabajadores expresaran su opinión de manera libre y franca, fue filmado y documentado, como se había acordado en el procedimiento operativo estándar, a fin de asegurar la transparencia; v) el alegato de que los nombres de los sindicatos se imprimieron en una fuente muy pequeña es una afirmación infundada, y vi) la fábrica proporcionó las fichas impresas, debido a que solamente la dirección puede proporcionar la plantilla de empleados y los datos de los trabajadores, pero la identidad de todos los trabajadores fue verificada personalmente por un equipo de funcionarios en presencia del Comisario de Trabajo y la policía. El Gobierno señala además que según los resultados del proceso de verificación, en 2015 había 1 666 trabajadores sindicalizados en la fábrica, de los cuales

826 estaban afiliados al AMRFFWU y 778 estaban afiliados a la organización querellante. Tras el anuncio de los resultados, la organización querellante impugnó el proceso y el caso está siendo examinado por el Tribunal Supremo de Madrás. El Gobierno también afirma que, pese a que actualmente no existe legislación sobre el reconocimiento de sindicatos representativos en el estado de Tamil Nadu, el procedimiento que establece el Código de Disciplina se cumple rigurosamente.

30. Con respecto a los despidos antisindicales y las falsas acusaciones penales denunciadas por la organización querellante, el Gobierno afirma que todas las medidas disciplinarias adoptadas contra trabajadores se basaron en actos de conducta indebida, como violencia, intimidación, agresión y alteración de la paz laboral, y señala que intervino en todo momento para restablecer la normalidad y evitar un daño a la empresa y a los trabajadores. También reitera la información proporcionada anteriormente sobre el comité de investigación independiente nombrado en 2008 para investigar estos alegatos, y explica que es posible que cuando la organización querellante aumentó su actividad sindical, los miembros del sindicato intentaron enlentecer la producción o se negaron a cooperar como forma de protesta contra la dirección o para afirmar el dominio del sindicato. Con respecto a los nuevos alegatos de hostigamiento contra los trabajadores, el Gobierno facilita las observaciones del gobierno estatal y de la fábrica, en las que señalan que la dirección no ha hostigado a líderes sindicales ni ha incurrido en prácticas laborales indebidas, y que los alegatos de la organización querellante son, por consiguiente, infundados e injustificados. Según la información proporcionada, los trabajadores no temen a la dirección y no se quejaron del mal funcionamiento del sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina, y resulta prematuro presentar una queja al respecto ante el Comité, dado que aún no se ha recurrido a los procedimientos de reclamación y resolución de conflictos establecidos en la Ley de Disputas Laborales de 1947. Se proporcionó la siguiente información específica:

- R. Pichandi fue acusado el 8 de abril de 2016 de conducta indebida, insubordinación y ociosidad en el trabajo. Se llevó a cabo una investigación entre mayo y agosto de 2016 y la dirección aguarda las conclusiones del funcionario encargado de la investigación. La investigación se prolongó durante más de ocho meses a instancias del trabajador, por consiguiente, el alegato de hostigamiento es infundado. Al concluir la investigación, el trabajador podrá presentar una reclamación por conflicto laboral.
- G. Venkatesen fue acusado el 14 de enero de 2016 de haber cometido una falta de conducta grave relacionada con el incumplimiento del proceso. La investigación concluyó y se envió una segunda citación al trabajador en diciembre de 2016, en la que se propone despedirlo. El trabajador se disculpó por su comportamiento y la dirección está reconsiderando el castigo propuesto que, por consiguiente, no debería calificarse de hostigamiento.
- G. Kannan fue acusado el 26 de junio de 2016 de haber cometido una falta de conducta grave por incumplimiento del proceso. Durante la investigación, tuvo muchas oportunidades de demostrar su inocencia, pero la oficina de investigación lo halló culpable. La dirección está en proceso de proponer un castigo adecuado.
- B. Palani recibió una citación el 10 de mayo de 2016 por un acto de conducta indebida respecto de un funcionario gubernamental que visitó la fábrica para realizar una inspección. Se llevó a cabo una investigación y el trabajador fue hallado culpable. El trabajador recibió una segunda citación, a la que respondió por escrito, y actualmente está siendo examinada.
- V. Dhananjayan recibió una citación el 19 de abril de 2016 por haber cometido una falta de conducta grave tras retirar un cartel de un muro lateral de la fábrica, con la intención de defraudar y engañar a la empresa. El trabajador presentó una explicación

por escrito y la dirección emitió una severa carta de advertencia y dio por cerrado el caso.

- A. Kailasam recibió una citación el 18 de abril de 2016 por no adherir a ciertas normas (tiempo de parada) y cortocircuitar el proceso, lo que podría perjudicar la calidad del producto. El trabajador presentó una explicación por escrito, y tras haberla examinado, la dirección lo dejó ir con una carta de advertencia.
- S. Sivakumar cometió una omisión grave del proceso por no añadir la sustancia química adecuada a una mezcla específica, lo que provocó que la dirección emitiera una citación de fecha 4 de agosto de 2016. La investigación sigue pendiente debido a la postura persistente del trabajador.
- G. Thulasi no ha sido objeto de ninguna acción disciplinaria.
- V. Dhananjayan recibió una citación de fecha 9 de agosto de 2016 por daños ocasionados a neumáticos debido a una rajadura en el material. El trabajador presentó una explicación y la investigación sigue en curso.
- C. Damodharan y K. Sundarrajan no han sido objeto de una presunta deducción salarial arbitraria.
- Dado que se espera que los trabajadores desempeñen las diferentes tareas que les asignan sus supervisores, no se plantea la cuestión de retirar la asignación de trabajo ligero a S. Pazhani.

- 31.** Respecto del alegato de que la policía hizo uso excesivo de la fuerza para responder a una manifestación pacífica organizada en Chennai el 30 de julio de 2009, el Gobierno señala que la policía solamente actuó después de que estallara la violencia y que ésta planteara una amenaza grave al orden público. El Gobierno sostiene que la propia organización querellante reconoció que la protesta fue violenta al señalar que varios trabajadores y un niño resultaron heridos. El Gobierno afirma además que la policía no hizo uso excesivo de la fuerza, que está satisfecho con la respuesta oportuna de la policía al caos, la violencia y el peligro a la población y que, por consiguiente, no es necesario iniciar una investigación judicial.
- 32.** Por último, el Gobierno señala que, en numerosas oportunidades, la organización querellante había instigado a trabajadores de varias empresas para que incurrieran en actividades ilegales, incumplieran las sentencias judiciales y no alcanzaran un acuerdo amistoso y, en cambio, llevaran los asuntos ante la justicia. El Gobierno opina que, al preferir el litigio a la conciliación, la organización querellante pretende perturbar la paz laboral, pese a que hay varios foros disponibles para lograr una resolución amistosa de los conflictos laborales.
- 33.** *El Comité toma debida nota de la información detallada proporcionada por el Gobierno y la organización querellante. Con respecto al alegato de que el empleador sigue sin reconocer al sindicato querellante, el Comité observa: que en diciembre de 2015 se retiró la solicitud de autorización especial presentada por la dirección y el AMRFFWWU contra la sentencia dictada en 2009 por el Tribunal Supremo de Madrás, en la que se ordena al gobierno estatal y al Comisario de Trabajo que apliquen el procedimiento de verificación previsto en el Código de Disciplina para determinar cuál es el sindicato más representativo; que el Comisario de Trabajo llevó a cabo el ejercicio de verificación en marzo de 2016 y concluyó que, en 2015, el AMRFFWWU contaba con 826 afiliados, mientras que la organización querellante contaba con 778 afiliados; y que la organización querellante solicitó un auto judicial ante el Tribunal Supremo de Madrás para impugnar los procedimientos y que el caso se encuentra pendiente. El Comité observa además que si bien de acuerdo con la organización querellante el procedimiento adolece de vicios graves en varios aspectos y que se manipularan los resultados para indicar falsamente que el*

AMRFFWU tiene un mayor número de afiliados, el Gobierno afirma que un comité de funcionarios llevó a cabo todo el proceso de verificación de manera transparente, respetando al pie de la letra el procedimiento establecido en el Código de Disciplina y que todos los sindicatos que funcionan en la fábrica dieron su consentimiento por escrito de las modalidades del proceso. El Comité observa además que si bien la organización querellante denuncia que no existe legislación nacional para determinar la representatividad de un sindicato y, como consecuencia de esta laguna legislativa, los sindicatos de muchas fábricas tienen dificultades para ser reconocidos, el Gobierno afirma que aunque no existe una ley de ese tipo en el estado de Tamil Nadu, el Código de Disciplina prevé un procedimiento que se cumple rigurosamente. En vista de la información proporcionada, el Comité tiene la obligación de recordar que, desde que comenzó a examinar el presente caso, ha observado que la inexistencia de un procedimiento claro, objetivo y preciso para determinar cuál es el sindicato más representativo ha impedido la resolución de este asunto, y lamenta observar nuevamente que este asunto sigue generando conflicto en la empresa y que no propicia relaciones de trabajo armoniosas. Habida cuenta de la persistencia de este problema y de las preocupaciones expresadas por la organización querellante con respecto a las repercusiones de la mencionada laguna legislativa en el funcionamiento de los sindicatos, el Comité pide una vez más al Gobierno que considere, en consultas francas y exhaustivas con los interlocutores sociales, la adopción de normas objetivas para designar al sindicato más representativo a efectos de la negociación colectiva, de ser necesario mediante la adopción de un instrumento legislativo, y que lo mantenga informado al respecto.

34. *Con respecto a los alegatos de despidos antisindicales y las falsas acusaciones penales contra miembros y funcionarios del MRFUWU, el Comité toma nota de la afirmación del Gobierno de que todas las medidas disciplinarias adoptadas contra trabajadores se basaron en actos de conducta indebida, como violencia, intimidación, agresión y perturbación de la paz laboral, y que el Gobierno intervino en cada ocasión para restablecer la normalidad y evitar un perjuicio a la fábrica y a los trabajadores, entre otros, mediante la creación de un comité de investigación independiente en 2008. Al tiempo que toma nota de esta información, el Comité recuerda que, durante su último examen del caso, observó con gran preocupación que casi todos los procedimientos judiciales relativos a despidos seguían pendientes muchos años después de la terminación de la relación de trabajo del demandante (24 casos seguían pendientes ante el Tribunal Supremo de Madrás y 9 casos seguían pendientes ante el Tribunal Laboral de Chennai) y observa que ni el Gobierno ni la organización querellante proporcionaron información concreta a este respecto. El Comité quisiera subrayar que los casos de discriminación antisindical deberían examinarse rápidamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces y recuerda que cuanto más se demora en completar un procedimiento, más difícil le resulta al órgano competente fijar una indemnización justa y adecuada, ya que la situación alegada ha cambiado a menudo de manera irreversible, el personal ha sido trasladado, etc., de suerte que resulta imposible ordenar una reparación adecuada o retornar a la situación anterior [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 821]. En vista de lo anterior, el Comité urge al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar que, si aún no se ha hecho, se concluyan sin ulteriores retrasos los procedimientos judiciales que estaban pendientes durante el último examen del caso [véase 376.º informe, párrafos 26, 31, 32 y 40], y que brinde información detallada sobre su evolución, incluidos su resultado, al igual que las reparaciones y sanciones impuestas. Con respecto a las presuntas acusaciones falsas imputadas contra miembros y funcionarios del MRFUWU, el Comité observa que el Gobierno no ofrece información específica al respecto y lo urge nuevamente a que presente información detallada y actualizada sobre todos estos casos, incluida la causa abierta contra 42 miembros del sindicato querellante a raíz de los acontecimientos del 30 de julio de 2009 en Chennai, la causa penal núm. 1223 de 2010 [véase 376.º informe, párrafos 27 y 40]. El Comité vuelve a solicitar al Gobierno que tenga debidamente en cuenta la posibilidad de aprobar disposiciones legislativas para mejorar la prevención de la*

discriminación antisindical, en particular mediante sanciones suficientemente disuasorias y que le informe de toda medida adoptada o que tenga previsto adoptar al respecto.

35. *El Comité también toma nota de que la organización querellante denuncia el persistente hostigamiento que sufren sus miembros activos, especialmente después de que el sindicato protestara contra las presuntas irregularidades en el proceso de verificación de la representatividad de los sindicatos, así como la deducción de las cuotas sindicales de sus miembros para beneficiar al AMRFFWU. El Comité observa que, según el empleador y el Gobierno, estos alegatos son infundados, dado que se adoptaron medidas disciplinarias en respuesta a faltas profesionales graves cometidas por los trabajadores en cuestión y después de que se llevara a cabo una investigación, y que la organización querellante prefiere recurrir a un litigio en vez de alcanzar una resolución amistosa del asunto con el objetivo de perturbar la paz laboral. Habida cuenta de las opiniones contradictorias que se han expresado, el Comité considera útil recordar 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**, op. cit., párrafo 770] y subraya la importancia que asigna al fomento, el mantenimiento y la promoción por todas las partes de relaciones laborales armoniosas. El Comité confía en que todas las investigaciones pendientes se concluirán con celeridad, que todas las medidas disciplinarias destinadas a hostigar a los afiliados sindicales y que todas las deducciones arbitrarias de las cuotas sindicales serán subsanadas rápidamente.*
36. *El Comité recuerda que la organización querellante también denunció el uso excesivo de la fuerza por parte de la policía en respuesta a una marcha pacífica organizada en Chennai el 30 de julio de 2009 para solicitar que se aplicaran las recomendaciones del Comité, y que, en consecuencia, varios trabajadores y un niño sufrieron heridas graves. El Comité observa que, en respuesta a este alegato, el Gobierno señala que la policía solamente adoptó medidas después de que estallara la violencia y que ésta planteara una amenaza al orden público, que la policía aplicó una fuerza adecuada para responder al peligro a la población y que, por consiguiente, no es necesario iniciar una investigación judicial. Mientras toma nota de la información proporcionada, el Comité desea hacer hincapié en que los derechos sindicales incluyen el derecho a organizar manifestaciones públicas y recuerda que en los casos en que la policía ha intervenido para dispersar reuniones públicas o manifestaciones y se han producido pérdidas de vidas o heridos graves, el Comité ha dado gran importancia a que se proceda inmediatamente a una investigación imparcial detallada de los hechos y se inicie un procedimiento judicial regular para establecer los motivos de la acción emprendida por la policía y deslindar las responsabilidades [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 49]. Observando que el Gobierno y la organización querellante tienen puntos de vista opuestos con respecto a la fuente de la violencia durante la manifestación y lamentando que transcurridos más de ocho años del incidente alegado esta cuestión siga estando pendiente, el Comité confía en que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para asegurar el pleno respeto del principio antes mencionado y que en el futuro emprenderá rápidamente una investigación independiente si se suscitaran quejas con respecto a la intervención excesiva de las fuerzas del orden.*

Caso núm. 2973 (México)

37. En el anterior examen del caso en su reunión de octubre de 2013, el Comité pidió al Gobierno que le mantuviera informado del resultado del recurso de revisión que se encontraba pendiente de resolver, el cual había sido interpuesto por el Sindicato Único de Trabajadores Académicos del CONALEP del Estado de Jalisco (SUTACEJ) en contra de una sentencia favorable al Sindicato Legítimo de Trabajadores Académicos del CONALEP en el Estado de Jalisco (SILTACEJ) (la organización querellante) [véase 370.º informe, párrafo 587].

38. En sus respectivas comunicaciones de 4 de febrero y 23 de mayo de 2014, el SILTACEJ y el Gobierno informan que el 22 de noviembre de 2013, el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito confirmó la sentencia sujeta a revisión, con lo cual quedó sin efecto el juicio de amparo indirecto núm. 641/2013 promovido por el secretario general del SUTACEJ. Además, en su comunicación de 6 de diciembre de 2016, el Gobierno informa que en abril de 2014, la Dirección General del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) de Jalisco comunicó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) que había firmado un convenio con el SILTACEJ para permitirle el ingreso a las instalaciones del CONALEP.
39. *El Comité toma debida nota de las informaciones proporcionadas por la organización querellante y por el Gobierno. Observando que el proceso judicial relacionado con este caso ha concluido de modo favorable a la organización querellante y que además ésta firmó un convenio con el CONALEP relativo al ingreso a las instalaciones de éste último, el Comité no proseguirá con el examen del presente caso.*

Caso núm. 2915 (Perú)

40. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de marzo de 2014 [véase 371.^{er} informe, marzo de 2014, párrafos 121 a 124]. En dicha ocasión, el Comité pidió al Gobierno que indicara si los sindicalistas que trabajaban en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y cuyo contrato no se renovó, habían presentado recursos administrativos y recursos ante la autoridad judicial, invocando motivos sindicales.
41. En su comunicación de fecha 5 de junio de 2014, la organización querellante manifiesta que: i) la no renovación de contratos transgrede gravemente la libertad sindical pues bajo ese pretexto se ha cesado a varios dirigentes sindicales; ii) en los meses de junio y diciembre de 2012, la UNMSM también despidió a otros 13 trabajadores, cuyos nombres no habían podido identificar en la queja original; iii) los trabajadores en régimen de contrato administrativo de servicios (CAS) no tienen derecho al pago de compensación por tiempo de servicio y han sido excluidos del derecho a bonificación por escolaridad; iv) si bien la UNMSM otorgó licencias sindicales a la junta directiva del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (SITRAUSM) entre 2011 y agosto de 2013, la junta directiva elegida en agosto de 2013 no ha podido gozar de su licencia sindical, mientras que a los dirigentes de los otros tres sindicatos que existen en la Universidad sí se les concede las licencias sindicales, y v) los dos pliegos de reclamos (2012 y 2013) aún se encuentran ante el Ministerio.
42. En sus comunicaciones de fechas 7 y 22 de agosto de 2014, el Gobierno indica que, según le ha informado la UNMSM, los sindicalistas cuyo contrato no se renovó estuvieron contratados bajo el régimen de CAS; fueron cesados por término de contrato y no han presentado ningún recurso administrativo en relación a la no renovación de sus contratos. Asimismo, el Gobierno señala que, si bien el Sr. Daniel Jorge Trujillo Huamaní (uno de los sindicalistas cuyo contrato no se renovó) cuenta con una sentencia de reincorporación, la misma no se ha podido ejecutar debido a que el Sr. Trujillo Huamaní no se ha presentado a la Universidad, lo cual fue puesto en conocimiento del juez que conoce la causa. En relación a la negociación colectiva, el Gobierno señala que el pliego de reclamos 2012-2013 del SITRAUSM aún se encuentra ante el Ministerio de Trabajo en vía de proceso arbitral ya que el SITRAUSM optó por recurrir al arbitraje potestativo para dar solución al pliego y las partes aún deben designar al presidente del tribunal arbitral.
43. En su comunicación de fecha 16 de septiembre de 2014, el Gobierno informa que: i) los ex trabajadores de la UNMSM (quienes la organización querellante alega que fueron despedidos en junio y diciembre de 2012) estaban contratados bajo el régimen de CAS y gozaban de protección contra el despido arbitrario ya que su relación laboral se mantuvo

hasta finalizar sus contratos; ii) con posterioridad a que la licencia sindical fuera otorgada a los dirigentes del SITRAUSM, se tomó conocimiento que la inscripción del SITRAUSM había sido dolosa ya que los dirigentes habían manifestado que pertenecían al régimen laboral privado, cuando en realidad eran servidores bajo el régimen de CAS, causando así una inscripción irregular del sindicato, por lo que el secretario general y el secretario de organización del SITRAUSM fueron condenados por el 42.º Juzgado Penal de Lima por el delito de falta de veracidad en acto administrativo en agravio del Ministerio de Trabajo, y iii) en virtud de dicha sentencia, la UNMSM dejó sin efecto las licencias otorgadas y solicitó al Ministerio de Trabajo que regularizara la inscripción del SITRAUSM, lo cual a su vez ha generado irregularidades y demoras en el proceso de negociación colectiva.

44. *El Comité toma debida nota de las informaciones comunicadas por la organización querellante y por el Gobierno. En relación a los sindicalistas cuyo contrato no fue renovado por la UNMSM, el Comité toma nota de que, según informa el Gobierno, no han presentado ningún recurso administrativo y que, si bien el Sr. Trujillo Huamaní cuenta con una sentencia de reincorporación, ésta no se ha podido ejecutar debido a que el Sr. Trujillo Huamaní no se ha presentado a la Universidad, lo cual fue puesto en conocimiento del juez que conoce la causa.*
45. *En relación a la indicación de la organización querellante de que en los meses de junio y diciembre de 2012, la UNMSM despidió a otros 13 trabajadores, cuyos nombres no se habían podido identificar en la queja original, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que estaban contratados bajo el régimen de CAS y que su relación laboral se mantuvo hasta finalizar sus contratos. El Comité observa además que la organización querellante no alega que dichos trabajadores estuvieran afiliados al SITRAUSM o que sus contratos no hayan sido renovados por motivo de sus actividades sindicales.*
46. *En relación al otorgamiento de permisos sindicales y a la negociación de los pliegos de reclamo, el Comité observa que las últimas informaciones suministradas al respecto por parte de la organización querellante y el Gobierno son de 2014. El Comité observa asimismo que, según indica el Gobierno, ambas cuestiones habrían estado vinculadas a irregularidades relativas a la inscripción del SITRAUSM en el registro. A la luz de lo anterior, confiando en que la inscripción del SITRAUSM haya sido regularizada y que con ello se hayan otorgado los permisos sindicales y se haya reanudado la negociación de los pliegos de reclamos, el Comité no proseguirá con el examen de este caso.*

Caso núm. 2999 (Perú)

47. En el anterior examen del caso en su reunión de marzo de 2014, el Comité pidió a la organización querellante y al Gobierno que indicaran si el dirigente sindical Sr. Gustavo Roger Ospinal Rivadeneyra se encontraba incluido en alguno de los planes de regularización de trabajadores despedidos en empresas vinculadas a ESSALUD, así como si había iniciado acciones judiciales contra su despido [véase 371.º informe, párrafo 743].
48. En su comunicación de 16 de septiembre de 2014, el Gobierno anexa un informe de la entidad ESSALUD (de fecha 5 de septiembre de 2014) en el que se indica que: i) el Sr. Ospinal Rivadeneyra no se encuentra registrado como trabajador de dicha entidad ni mantiene vínculo laboral con la misma, y ii) la entidad ESSALUD consultó con la Subgerencia de Derecho Civil Constitucional y Laboral de la Gerencia de Asuntos Judiciales de la Oficina Central de Asesoría Jurídica y ésta le informó que el Sr. Ospinal Rivadeneyra no se encuentra inmerso en ningún proceso judicial seguido por y contra ESSALUD.
49. *El Comité toma debida nota de estas informaciones. A la luz de las mismas, y observando que la organización querellante no ha comunicado las informaciones solicitadas, el Comité no proseguirá con el examen del presente caso.*

Caso núm. 2827 (República Bolivariana de Venezuela)

- 50.** En su reunión de marzo de 2013, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 367.º informe, párrafo 1309, aprobado por el Consejo de Administración en su 317.ª reunión (marzo de 2013)]:
- a) en cuanto a los alegatos según los cuales, el 23 de junio de 2010 en el estado de Guárico, un grupo liderado por el gerente regional del INCES y varios jefes que le acompañaban obligaron al comité ejecutivo nacional del SINTRAINCES a desalojar el Centro de Formación Socialista INCES Guárico, que ese día estaban visitando para atender reclamos de los trabajadores de la región, el Comité estima que con los elementos presentados por el sindicato querellante donde se identifica al gerente regional del INCES en Guárico como responsable de los hechos alegados y la fecha, el Gobierno debería poder entrar en contacto con este gerente y enviar sus observaciones, por lo que le pide que lo haga sin demora;
 - b) en cuanto al alegato según el cual el sindicato querellante obtuvo autorización para realizar una asamblea de trabajadores el 9 de junio de 2010, pero ese día se impidió a los trabajadores el acceso al auditorio y se prohibió posteriormente a los trabajadores asistir, so pena de sanción, a una nueva convocatoria para el 18 de junio de 2010 fuera de las instalaciones del INCES, el Comité, teniendo en cuenta la solicitud del Gobierno, pide al sindicato querellante que facilite informaciones complementarias a efectos de que el Gobierno pueda responder a los alegatos y en particular, si los hechos alegados fueron denunciados ante las autoridades nacionales, y
 - c) el Comité pide al Gobierno que le comunique la decisión que se dicte en los procedimientos disciplinarios emprendidos contra los dirigentes sindicales Sres. José Alexander Meza y David Gregorio Duarte y señala la importancia de que se tenga debidamente en cuenta el principio según el cual ningún trabajador o dirigente sindical debería ser objeto de procedimientos sancionatorios o medidas perjudiciales en razón de su afiliación a actividades sindicales legítimas.
- 51.** En sus comunicaciones de fechas 12 de junio de 2013 y 31 de enero de 2014, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (SINTRAINCES) (sindicato querellante en el presente caso): i) brinda la información complementaria solicitada en apoyo del alegato de prohibición de asistencia a asambleas el 9 y el 18 de junio de 2010, incluida la circular de 17 de junio de 2010 del INCES en la que se indicaba que los trabajadores no contaban con permiso para asistir a la convocatoria sindical, con advertencia de posibles sanciones; ii) alega que desde la presentación de la queja en 2010, así como en relación con sus actividades, el INCES ha venido realizando prácticas antisindicales, aludiendo en particular a una campaña de descalificación hacia los directivos y afiliados del SINTRAINCES (incluido el acoso mediante mensajes en las redes sociales de incitación al odio en contra del presidente del SINTRAINCES o la toma del edificio en el que se encuentra su sede el 6 de agosto de 2013 por parte de supuestos trabajadores instigados por el presidente del INCES) y la creación de un sindicato paralelo próximo a la institución empleadora (SINCONTRAS-INCES), y iii) indica que si bien se abrieron discusiones para negociar colectivamente en enero de 2012, las autoridades del INCES condicionaron la discusión de la convención colectiva a la participación del otro sindicato promovido y financiado por la institución empleadora. Debido a las presiones recibidas, el SINTRAINCES tuvo que aceptar la participación de este otro sindicato (aunque la inmensa mayoría de los trabajadores se había expresado en contra de esta doble participación) y ello afectó negativamente la obtención de mejoras a las cláusulas ya que el sindicato paralelo avaló todas las objeciones planteadas por la institución empleadora.
- 52.** Mediante comunicaciones de 15 de mayo y 17 de octubre de 2014 y 9 de octubre de 2015 el Gobierno brinda sus observaciones.

53. En cuanto al alegato de desalojo de dirigentes y de no autorización de asambleas, el Gobierno indica que se reunió con las autoridades del INCES, a las que se indicó que debían permitir el acceso a las instalaciones de la dirigencia sindical, así como la asistencia de los trabajadores a las asambleas convocadas por las organizaciones sindicales, siempre y cuando no afecten el normal desarrollo de las actividades de la institución. El Gobierno precisa que no tiene información de que una situación equivalente se haya vuelto a presentar.
54. En cuanto a los alegatos de injerencia mediante otro sindicato, el Gobierno afirma que no interviene ni opina sobre las acusaciones mutuas entre ambas organizaciones y que se trata de un conflicto intersindical. El Gobierno recuerda que la anterior convención colectiva fue negociada de forma conjunta por el SINTRAINCES y el SINCONTRAS-INCES, y que ello fue posible al existir un acuerdo entre ellos (no existiendo mecanismos legales para imponer la negociación por parte de dos o más organizaciones).
55. En cuanto a los procedimientos disciplinarios emprendidos contra los dirigentes sindicales José Alexander Meza y David Gregorio Duarte, el Gobierno informa que el INCES inició un procedimiento de calificación de falta por actividades no vinculadas a la libertad sindical. El Gobierno indica al respecto que: i) el procedimiento incoado en contra del Sr. José Alexander Meza fue declarado sin lugar, y ii) en cuanto al Sr. David Gregorio Duarte, el INCES se desistió del procedimiento, por lo que el trabajador se encuentra activo en su puesto.
56. Finalmente, en su última comunicación, el Gobierno destaca que en 2014 el SINTRAINCES presentó un proyecto de convención colectiva para discutirlo con el INCES. Este proyecto fue admitido por la Inspectoría del Trabajo y, luego de las negociaciones correspondientes, el 22 de septiembre culminó su discusión y negociación.
57. *El Comité toma debida nota de que, según indica el Gobierno: i) los procedimientos disciplinarios alegados no resultaron en ninguna medida en contra de los dirigentes sindicales; ii) se tomaron medidas para asegurar que las autoridades del INCES permitan el acceso a las instalaciones de dirigentes sindicales y la celebración de asambleas por parte de los sindicatos de la institución, y iii) en 2014, la organización querellante negoció una nueva convención colectiva con la institución empleadora. En estas circunstancias, el Comité no proseguirá con el examen de este caso.*

Caso núm. 2917 (República Bolivariana de Venezuela)

58. En su reunión de noviembre de 2014, el Comité, subrayando la importancia de los principios en materia de consulta y de diálogo social, reiteró su recomendación anterior [véase 373.^{er} informe, párrafo 52, aprobado por el Consejo de Administración en su 322.^a reunión (octubre-noviembre de 2014)]:

... lamentando que en la Comisión encargada de redactar la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) se haya excluido a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, el Comité pide al Gobierno que someta a un diálogo tripartito con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, las disposiciones de la LOTTT en materia de libertad sindical y de negociación colectiva criticadas por la Comisión de Expertos a efectos de poner tales disposiciones en plena conformidad con los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT y que le mantenga informado al respecto. El Comité pide al Gobierno que en el futuro respete los principios señalados en las conclusiones en materia de consulta y de diálogo social.

59. En su comunicación de 20 de febrero de 2015, el Gobierno indica que es falsa la aseveración de que se hubieran excluido a las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas de la Comisión encargada de redactar la LOTTT. El Gobierno reitera que los miembros trabajadores en dicha Comisión fueron designados por la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CBST), como organización de trabajadores mayoritaria y más representativa. Por otra parte, en cuanto a los empleadores, el Gobierno informa que participó el presidente de FEDEINDUSTRIA, y que FEDECAMARAS se había abstenido de participar en comisiones designadas por el entonces Presidente de la República. Finalmente, el Gobierno afirma que todas las disposiciones de la LOTTT, incluidas las referentes a la libertad sindical y la negociación colectiva, son sometidas a permanente revisión mediante un diálogo permanente con todas las organizaciones sindicales. Asimismo, el Gobierno destaca que las disposiciones de la LOTTT introdujeron muy pocas modificaciones con respecto al contenido de leyes anteriores, incluida la Ley del Trabajo de 1936, que fue redactada con la asistencia técnica de la OIT.

60. *El Comité toma nota de las informaciones del Gobierno. Al tiempo que el Comité toma nota de que el Gobierno afirma que las disposiciones de la LOTTT relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva son sometidas a permanente revisión mediante un diálogo permanente con todas las organizaciones sindicales, el Comité observa que el Gobierno no brinda detalles sobre el diálogo y revisión permanente a los que alude, ni precisa cuales habrían sido sus participantes y sus resultados. Asimismo, el Comité lamenta que el Gobierno no indique haber tomado medida alguna para dar seguimiento a su anterior recomendación a través del diálogo tripartito. El Comité urge al Gobierno a que establezca sin demora un mecanismo para someter al diálogo tripartito, con todas las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, las disposiciones de la LOTTT en materia de libertad sindical y de negociación colectiva a la luz de los comentarios de los órganos de control de la OIT. El Comité pide al Gobierno que informe al respecto — detallando los mecanismos de diálogo, las organizaciones participantes y sus resultados.*

* * *

61. Finalmente, el Comité pide a los gobiernos interesados que le mantengan informado a la mayor brevedad del desarrollo de los siguientes casos.

Caso	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
1787 (Colombia)	Marzo de 2010	Noviembre de 2017
1865 (República de Corea)	Marzo de 2009	Junio de 2017
2086 (Paraguay)	Junio de 2002	Marzo de 2017
2096 (Pakistán)	Marzo 2004	Noviembre de 2017
2362 (Colombia)	Marzo de 2010	Noviembre de 2012
2434 (Colombia)	Marzo de 2009	Noviembre de 2009
2528 (Filipinas)	Junio de 2012	Noviembre de 2015
2603 (Argentina)	Noviembre de 2008	Noviembre de 2012
2637 (Malasia)	Marzo de 2009	Noviembre de 2017
2652 (Filipinas)	Marzo de 2010	Noviembre de 2015
2684 (Ecuador)	Junio de 2014	Junio de 2017
2700 (Guatemala)	Marzo de 2011	Marzo de 2016
2710 (Colombia)	Noviembre de 2011	Junio de 2017
2715 (República Democrática del Congo)	Noviembre de 2011	Junio de 2014
2723 (Fiji)	Junio de 2016	Marzo de 2017

Caso	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
2743 (Argentina)	Marzo de 2013	Noviembre de 2015
2750 (Francia)	Noviembre de 2011	Marzo de 2016
2755 (Ecuador)	Junio de 2010	Marzo de 2011
2797 (República Democrática del Congo)	Marzo de 2014	–
2850 (Malasia)	Marzo de 2012	Junio de 2015
2856 (Perú)	Marzo de 2012	Noviembre de 2017
2871 (El Salvador)	Junio de 2014	Junio de 2015
2882 (Bahréin)	Octubre de 2016	Noviembre de 2017
2889 (Pakistán)	Marzo de 2016	–
2916 (Nicaragua)	Junio de 2013	Noviembre de 2015
2925 (República Democrática del Congo)	Marzo de 2013	Marzo de 2014
2960 (Colombia)	Marzo de 2015	–
2977 (Jordania)	Marzo de 2013	Noviembre de 2015
2988 (Qatar)	Marzo de 2014	Junio de 2017
2994 (Túnez)	Junio de 2016	–
3003 (Canadá)	Marzo de 2017	–
3011 (Turquía)	Junio de 2014	Noviembre de 2015
3019 (Paraguay)	Marzo de 2017	–
3020 (Colombia)	Noviembre de 2014	–
3036 (República Bolivariana de Venezuela)	Noviembre de 2014	–
3039 (Dinamarca)	Noviembre de 2014	Junio de 2016
3040 (Guatemala)	Noviembre de 2015	Noviembre de 2017
3041 (Camerún)	Noviembre de 2014	–
3046 (Argentina)	Noviembre de 2015	–
3047 (República de Corea)	Marzo de 2017	–
3054 (El Salvador)	Junio de 2015	–
3055 (Panamá)	Noviembre de 2015	–
3083 (Argentina)	Noviembre de 2015	–
3095 (Túnez)	Noviembre de 2017	–
3100 (India)	Marzo de 2016	–
3103 (Colombia)	Noviembre de 2017	–
3106 (Panamá)	Noviembre de 2016	–
3107 (Canadá)	Marzo de 2016	–
3110 (Paraguay)	Junio de 2016	–
3121 (Camboya)	Noviembre de 2017	–
3123 (Paraguay)	Junio de 2016	–
3126 (Malasia)	Noviembre de 2017	–
3131 (Colombia)	Junio de 2017	–

Caso	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
3146 (Paraguay)	Junio de 2017	–
3159 (Filipinas)	Junio de 2017	–
3162 (Costa Rica)	Junio de 2017	–
3164 (Tailandia)	Noviembre de 2016	–
3167 (El Salvador)	Noviembre de 2017	–
3169 (Guinea)	Junio de 2016	–
3182 (Rumania)	Noviembre de 2016	–
3238 (República de Corea)	Noviembre de 2017	–

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

63. Además, el Comité recibió informaciones relativas al seguimiento de los casos núms. 2341 (Guatemala), 2488 (Filipinas), 2533 (Perú), 2540 (Guatemala), 2566 (República Islámica del Irán), 2583 y 2595 (Colombia), 2656 (Brasil), 2673 (Guatemala), 2679 y 2694 (México), 2699 (Uruguay), 2706 (Panamá), 2708 (Guatemala), 2716 (Filipinas), 2719 (Colombia), 2745 (Filipinas), 2746 (Costa Rica), 2751 (Panamá), 2752 (Montenegro), 2753 (Djibouti), 2756 (Malí), 2758 (Federación de Rusia), 2763 (República Bolivariana de Venezuela), 2768 (Guatemala), 2789 (Turquía), 2793 (Colombia), 2807 (República Islámica del Irán), 2816 y 2833 (Perú), 2840 (Guatemala), 2844 (Japón), 2852 (Colombia), 2854 (Perú), 2870 (Argentina), 2872 (Guatemala), 2883 (Perú), 2896 (El Salvador), 2900 (Perú), 2924 (Colombia), 2934 (Perú), 2937 (Paraguay), 2946 (Colombia), 2948 (Guatemala), 2949 (Swazilandia), 2952 (Líbano), 2954 (Colombia), 2962 (India), 2966 (Perú), 2976 (Turquía), 2979 (Argentina), 2980 y 2985 (El Salvador), 2987 (Argentina), 2991 (India), 2992 (Costa Rica), 2995 (Colombia), 2998 (Perú), 3006 (República Bolivariana de Venezuela), 3010 (Paraguay), 3017 (Chile), 3021 (Turquía), 3022 (Tailandia), 3024 (Marruecos), 3026 (Perú), 3030 (Malí), 3033 (Perú), 3035 (Guatemala), 3043 (Perú), 3051 (Japón), 3058 (Djibouti), 3059 (República Bolivariana de Venezuela), 3061 (Colombia), 3065, 3066 y 3069 (Perú), 3072 (Portugal), 3075 (Argentina), 3077 (Honduras), 3085 (Argelia), 3087 (Colombia), 3093 (España), 3096 (Perú), 3097 (Colombia), 3101 (Paraguay), 3102 (Chile), 3104 (Argelia), 3114 (Colombia), 3124 (Indonesia), 3218 (Zimbabwe), 3140 (Montenegro), 3142 (Camerún), 3171 (Myanmar), 3172 (República Bolivariana de Venezuela), 3176 (Indonesia), 3177 (Nicaragua), 3180 (Tailandia), 3191 (Chile), 3196 (Tailandia), 3231 (Camerún) y 3236 (Filipinas), que se propone examinar a la mayor prontitud posible.

CASOS NÚMS. 3078 Y 3220

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

Quejas contra el Gobierno de la Argentina presentadas por

- **la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación (UEJN) y**
- **la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que: i) las autoridades públicas impiden el ejercicio del derecho de negociación colectiva de los trabajadores del Poder Judicial a nivel nacional al no adoptar una legislación al respecto; ii) la UEJN ha sido excluida ilegal y arbitrariamente del proceso de negociación colectiva en el seno del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y iii) la UEJN es víctima de actos de injerencia por parte de las autoridades públicas, tanto a nivel nacional como en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

64. Las quejas figuran en una comunicación de la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación (UEJN) de 5 de junio de 2014 apoyada por la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA) y en comunicaciones ulteriores de la UEJN de fechas 10 de junio de 2015, 20 de abril de 2016 y 15 de junio de 2017.
65. El Gobierno envió sus respuestas por comunicaciones de fechas 23 de julio y 11 de septiembre de 2014, 10 de marzo de 2015, mayo de 2017, 27 de junio 2017, así como por dos comunicaciones de octubre de 2017.
66. En vista de la identidad de las problemáticas planteadas por ambas quejas, los casos núms. 3078 y 3220 serán examinados por el Comité de Libertad Sindical de forma conjunta.
67. 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

Caso núm. 3078

68. En una comunicación de 5 de junio de 2014, la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación (UEJN) y la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA) alegan en primer lugar que el Gobierno argentino utiliza los instrumentos

normativos internos para restringir el derecho de los trabajadores judiciales de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo. Las organizaciones manifiestan que, para remediar esta situación, se había impulsado ante la Cámara de Diputados un proyecto de ley que tenía la finalidad de establecer entre la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y las 23 provincias argentinas un régimen uniforme de negociación colectiva en el Poder Judicial. Afirman que dicho proyecto, después de haber obtenido la sanción de la Cámara de Diputados así como el dictamen favorable de las comisiones competentes de la Cámara de Senadores, no fue examinado por la misma a pesar de haberse encontrado en el orden del día en tres ocasiones, motivo por el cual el proyecto caducó en virtud de lo dispuesto en la ley núm. 13640.

69. Las organizaciones querellantes añaden que la ley núm. 24185 que reglamenta el derecho a la negociación colectiva en el sector público, excluye a los trabajadores del Poder Judicial del ámbito de aplicación de la misma. Al respecto, éstas consideran que la ausencia de una norma legislativa nacional que garantice y reglamente la negociación colectiva para los trabajadores judiciales nacionales no sólo afecta los intereses y condiciones de trabajo de los trabajadores del Poder Judicial de la Nación sino también afecta y desalienta la negociación colectiva de los trabajadores judiciales de cada una de las jurisdicciones provinciales, ya que, a pesar de su sistema federalista, las provincias adoptan normas o mecanismos de adhesión de las normas nacionales. Las organizaciones querellantes alegan adicionalmente que el Gobierno argentino no puede hacer alusión al sistema de independencia de poderes que rige la Constitución Nacional para justificar el rechazo de una normativa que garantice el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores judiciales, por cuanto en 2013 el Gobierno impulsó, y el Parlamento sancionó, la ley núm. 26861 que regula el ingreso de todo el personal y funcionarios del Poder Judicial y los Ministerios Públicos Nacionales.
70. Refiriéndose al caso núm. 2881 ante el Comité de Libertad Sindical en el cual se recomendó al Gobierno argentino adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, inclusive legislativas, para fomentar la negociación colectiva entre las autoridades del Poder Judicial y las organizaciones sindicales concernidas así como a las observaciones coincidentes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en relación con la aplicación del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), las organizaciones querellantes añaden en una comunicación de 2015 que, al quedarse sin legislar sobre el derecho de negociación colectiva de los trabajadores del Poder Judicial, el Estado argentino no ha dado cumplimiento a ninguna de las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT y que, a pesar de la contundencia de los pronunciamientos de los órganos de control, no se ha producido adelanto alguno en la materia.
71. Las organizaciones querellantes alegan, en segundo lugar, que el Gobierno argentino y las autoridades judiciales incurrir en actos de injerencia en contra de la UEJN tanto a nivel nacional como en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Al respecto, las organizaciones querellantes alegan que: i) la aparición del Sindicato de Trabajadores Judiciales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (SITRAJU-CABA), pseudosindicato, ha causado el desvío irregular de 2 000 afiliados de la UEJN; ii) la secretaria general de SITRAJU-CABA, la Sra. Vanesa Raquel Siley, tendría vínculos con el partido político que se encontraba en el poder en el momento de los hechos; iii) tanto a nivel nacional, como en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la UEJN ha sido objeto de amenazas y de persecuciones por parte de la Procuradora General de la Nación, la Sra. Alejandra Gil Carbón, y por parte del Presidente del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el Sr. Juan Manuel Olmos; iv) dichas persecuciones se intensificaron a raíz de la convocación de la UEJN a una manifestación frente al Palacio de Justicia, el 18 de febrero de 2016, en la que se pedía el esclarecimiento de la muerte del Fiscal, Sr. Alberto Nisman, quien había sido asesinado un mes antes; v) el pseudosindicato, con la complicidad del presidente del Consejo de la Magistratura, habría sustraído ilegalmente información sobre los afiliados a la UEJN y habría vaciado los discos rígidos de las computadoras que se encontraban en sus locales, y

vi) los hechos antes mencionados se dieron en un contexto en el cual el entonces Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación, el Sr. Carlos A. Tomada, asociado al partido político Frente para la Victoria, favoreció la aparición de «sindicatos amarillos», al haber sometido a los sindicatos que no comulgaban con el ideario oficial a un trámite de largos años, mientras que facilitaba el trámite de inscripción de otros sindicatos; a este respecto, las organizaciones querellantes afirman que el SITRAJU y el SITRAJU-CABA obtuvieron su inscripción el 14 de abril de 2015 (resoluciones MTEYSS núms. 281/15 y 282/15), tan sólo cuatro días después de haber iniciado su tramitación. Las organizaciones querellantes acusan por último al Gobierno y a las autoridades judiciales de subvencionar de manera directa e indirecta al SITRAJU y al SITRAJU-CABA.

Caso núm. 3220

72. En su comunicación de 20 de abril de 2016, la UEJN alega en primer lugar que el Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CMCABA, en adelante la entidad judicial local) la ha excluido de manera arbitraria del proceso de negociación colectiva llevado a cabo en el seno del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a pesar de haber suscrito, en fecha de 4 de diciembre de 2014, un acta acuerdo compromiso mediante la cual se había comprometido a negociar colectivamente con la UEJN. La organización querellante afirma que, en violación de sus derechos sindicales, la entidad judicial la excluyó del proceso de negociación colectiva y suscribió el 6 de noviembre de 2015 un convenio colectivo general de trabajo (CCGT) con la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (AEJBA), asociación gremial simplemente inscripta, y con el Sindicato de Trabajadores Judiciales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (SITRAJU-CABA), organización en contra de la cual la organización querellante indica haber promovido denuncias penales y cuya naturaleza sindical pone en tela de juicio. La organización querellante se refiere nuevamente a la ya denunciada falta de reglamentación de la negociación colectiva en cualquiera de las esferas de competencia territoriales del Poder Judicial, y añade que, hasta la fecha, no se ha llevado a cabo en dicho sector ninguna negociación colectiva conforme al ordenamiento jurídico nacional. La organización querellante denuncia adicionalmente que la entidad judicial ha realizado una negociación colectiva «de hecho» con entidades sindicales que no se encuentran habilitadas a negociar por la legislación argentina, puesto que no poseen la personería gremial requerida.
73. La organización querellante hace referencia en una comunicación posterior, a una reunión que fue celebrada en fecha 17 de abril de 2017 entre el CMCABA, la AEJBA y el SITRAJU-CABA a fin de negociar las paritarias para los agentes judiciales del sector, es decir, las condiciones de empleo de los agentes judiciales del sector y efectuar, si fuera necesario, modificaciones al convenio colectivo vigente. Al respecto, la organización querellante manifiesta que se presentó en dicha fecha para negociar y que le fue denegado el ingreso a las instalaciones so pretexto de que no contaba con la facultad de negociar colectivamente. Por último, la organización querellante afirma haber agotado los recursos idóneos en el ámbito nacional al haber presentado sin éxito demandas de nulidad de registro del SITRAJU-CABA y del convenio colectivo.
74. La UEJN alega adicionalmente que la entidad judicial local incurrió en actos de injerencia sindical, favoreciendo al SITRAJU-CABA y a la AEJBA. A este respecto, manifiesta que: i) los dos sindicatos antes mencionados fueron subvencionados por medio de contribuciones convencionales, a cargo de la parte empleadora, de un 0,2 por ciento del total de las remuneraciones abonadas al personal que se desempeña para el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con el fin de solventar sus actividades sindicales; ii) se ha dispuesto, mediante resolución presidencial del Consejo de la Magistratura núm. 1338/2015, la creación de un suplemento a cargo de la parte patronal correspondiente a un 58, 37 y 21 por ciento de los sueldos respectivos de los Sres. José Alberto Olmos y Adrián Javier

Pafunto en representación del SITRAJU, así como del Sr. Carlos Daniel Díaz en representación de la AEJBA, por conformar la Comisión Permanente de Interpretación y Relaciones Laborales del CCGT; iii) se les hizo la entrega a las asociaciones suscriptoras del CCGT de espacios exclusivos en los edificios del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, excluyendo a la organización querellante, y iv) cada delegado sindical de las entidades signatarias recibió un crédito de diez horas mensuales con goce de haberes por cada delegado sindical, excluyendo discriminatoriamente a la UEJN.

B. Respuesta del Gobierno

Caso núm. 3078

75. En una comunicación recibida el 11 de agosto de 2014, el Gobierno indica que, en virtud de la división de poderes en el sistema republicano instituido por la Constitución, ha comunicado a la Corte Suprema de Justicia los alegatos de las organizaciones querellantes relativos a la obstaculización de la negociación colectiva en el Poder Judicial de la Nación. En una segunda comunicación de fecha 3 de marzo de 2015, el Gobierno transmite las observaciones de la Corte Suprema de Justicia, la cual indica que no intervendrá en el presente caso. En su comunicación de mayo de 2017, el Gobierno reitera que, debido al régimen republicano y federal de la Argentina, y por mandato constitucional, «es de potestad de cada gobierno provincial, de acuerdo a sus propias constituciones, la regulación de la división de poderes y sus atribuciones». Asimismo, el Gobierno se refiere a los artículos 1, 121 y 122 de la Constitución de la República, que establecen que las provincias «conservan todo el poder no delegado por esta Constitución al Gobierno Federal, y el que expresamente se hayan reservado por pactos especiales al tiempo de su incorporación» y que éstas se rigen por sus propias instituciones locales, eligen sus gobernadores, sus legisladores y demás funcionarios de provincia, sin intervención del Gobierno Federal. Adicionalmente, el Gobierno manifiesta que la Argentina cuenta con 23 estados provinciales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y que cada uno de los mismos ha dictado a lo largo de los años su propia normativa, en función de las particularidades y características propias de cada una. En tal sentido, el Gobierno se refiere al caso núm. 3141 presentado ante el Comité de Libertad Sindical donde la Asociación de Funcionarios Judiciales de Mendoza (AFJM) denunció al Gobierno de la provincia de Mendoza por incumplimiento, y en el que el querellante desistió de la queja, habiendo alcanzado con el Gobierno provincial la concertación de un convenio colectivo en el sector. Por último, el Gobierno manifiesta que han existido avances en los poderes judiciales de las distintas provincias, reflejándose una intensa actividad de negociación paritaria. En su última comunicación de octubre de 2017, después de haber señalado que la Ley de Autarquía núm. 23853 que regula el funcionamiento del Poder Judicial fortalece la independencia del mismo, el Gobierno reitera su afirmación de que en un número importante de poderes judiciales provinciales existe una intensa actividad de negociación paritaria. El Gobierno menciona a este respecto que: i) los poderes judiciales de la provincia de Río Negro, la provincia de Santa Cruz y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ya cuentan con negociación colectiva, existiendo en estos tres casos leyes que regulan dicha negociación; ii) la provincia de Santiago del Estero informa que lleva a cabo las negociaciones con el sector judicial en una mesa de diálogo con los actores sociales involucrados, y iii) las provincias de Neuquén y Córdoba informan que existen procedimientos de negociación voluntaria en el sector judicial con información de todos los actores sociales involucrados.

Caso núm. 3220

76. En una comunicación de 27 de junio de 2017, el Gobierno comunica la respuesta de la entidad judicial local en relación con los alegatos de exclusión de la UEJN de la negociación de un convenio colectivo en el seno del Poder Judicial de Buenos Aires y de injerencias a

favor de otras dos organizaciones sindicales. Con respecto a dichos alegatos, la entidad judicial local niega categóricamente haber excluido de manera discriminatoria a la UEJN de la negociación colectiva, no haber respetado las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, haber incurrido en actos de injerencia sindical o de favoritismo sindical y haber llevado a cabo una negociación «de hecho» con entidades sindicales carecientes de la personería gremial requerida. La entidad judicial local manifiesta que sólo tiene competencia para manifestarse con respecto al ámbito judicial local, debido a que el artículo 129 de la Constitución Nacional establece que la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tiene un régimen de Gobierno autónomo, con facultades propias de legislación y jurisdicción, por lo que el reproche por parte de la organización querellante respecto a la ausencia de negociación colectiva de los trabajadores judiciales a nivel nacional, no tiene sustento considerando que a nivel local se suscribió recientemente un CCGT.

77. Con respecto a la exclusión de la UEJN de la negociación colectiva, la entidad judicial local destaca que el CCGT fue el resultado de los esfuerzos conjuntos de la misma y las representaciones sindicales, y que el alcance de dicho convenio es integral para todos los trabajadores, independientemente de su pertenencia a una agrupación sindical determinada. Con respecto al acta acuerdo de 4 de diciembre de 2014, la entidad judicial local explica que fue previsto que las signatarias, además del sector empleador, serían las dos entidades con mayor representatividad sindical que en ese entonces eran la UEJN y la AEJBA debido a que, según las estadísticas proporcionadas por el secretario judicial a cargo de la Dirección General de Factor Humano, éstas contaban con 791 y 914 afiliados respectivamente. Sin embargo, a la firma del CCGT, el 6 de noviembre de 2015, la UEJN había perdido su mayor representatividad por cuenta del SITRAJU-CABA, sindicato cuya inscripción en el Registro de Asociaciones Sindicales de Trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tuvo lugar el 14 de abril de 2015. Por ende, al momento de la firma del CCGT en 2015, éste fue suscripto por la AEJBA y el SITRAJU, que, siempre según los datos de la Dirección General de Factor Humano de la entidad, contaban con 1 439 afiliados y 1 021 afiliados respectivamente, mientras la UEJN fue excluida de las negociaciones, pues contaba con 195 afiliados, lo que equivalía al 7,345 por ciento del total de afiliados sindicales. Asimismo, la entidad judicial local indica que, según la información brindada por el memorándum núm. 80, de 7 de febrero de 2017, de la Dirección General de Factor Humano, los delegados paritarios que representaban a la UEJN durante la suscripción al acta acuerdo compromiso de 4 de diciembre de 2014, al momento de la firma del convenio colectivo habían cambiado de agrupación y se encontraban afiliados al SITRAJU.
78. La entidad judicial local manifiesta que la UEJN, al calificar a la AEJBA como «asociación gremial simplemente inscripta» y al SITRAJU-CABA como un «pseudosindicato» busca restringir la participación de otras agrupaciones sindicales, la coexistencia de sindicatos o el surgimiento de nuevos sindicatos, a pesar de que la organización querellante, en el ámbito local siempre actuó como seccional, sin siquiera estar simplemente inscrita. Manifiesta adicionalmente que fue el Comité de Libertad Sindical quién llamó la atención del Gobierno con respecto a la supresión de distinciones entre las organizaciones sindicales, y, al actuar de esta manera, la organización querellante se alejó de los principios establecidos por el Comité. La entidad judicial local añade que siempre ha mantenido un diálogo fluido con todas las agrupaciones sindicales, más allá de su condición de inscripción.
79. La entidad judicial local manifiesta que los órganos de control de la OIT siempre han considerado que el reconocimiento de los sindicatos más representativos no es contrario a los principios de libertad sindical, a condición de respetar ciertas condiciones objetivas y limitar las ventajas al otorgamiento de ciertos derechos preferenciales. Asimismo, explica que la participación de la AEJBA, el SITRAJU-CABA y la UEJN en el ámbito local evidencia el respeto de los principios de libertad sindical y la promoción del pluralismo sindical en el seno del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La entidad judicial local explica que, teniendo en cuenta que dos de las organizaciones sindicales que

actúan en el Poder Judicial local son simplemente inscriptas y que sólo la organización querellante goza de una personería gremial a nivel nacional mas no local, se ha dado prioridad a la mayor representatividad en el ámbito de negociación considerado. La entidad judicial local manifiesta que, a pesar de que el artículo 38 de la Ley de Asociaciones Sindicales núm. 23551 (Ley de Asociaciones Sindicales) sólo permite a las asociaciones con personería gremial, pero no a las simplemente inscriptas, la retención en nómina de las cuotas sindicales, ésta actúa como agente de retención de las cuotas sindicales para cada una de las tres organizaciones sindicales actuantes en el ámbito local. Además, a pesar de que los artículos 48 y 52 de la misma prevén que sólo las personas con personería gremial se beneficien del fuero sindical, se ha decidido en el ámbito local de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires establecer un trato de favor a todos los representantes de las organizaciones sindicales, a fin de evitar la discriminación sindical.

- 80.** La entidad judicial local explica que desde diciembre de 2014 hasta la firma del CCGT, por circunstancias totalmente ajenas a ella, surgió una nueva entidad gremial donde muchos trabajadores se vieron mejor representados. De esta forma, la entidad judicial local actuó de forma absolutamente legítima, ingresando las altas de afiliación que los sindicatos informaban oportunamente, garantizando la libertad sindical de los trabajadores y de las asociaciones pertinentes, por lo que la acusación de haber negociado colectivamente con entidades no inscriptas o carecientes de personería gremial no constituye una violación a la libertad sindical.
- 81.** En cuanto a la contribución convencional, la entidad judicial local indica que ésta no es una subvención, más bien un aporte según los términos del artículo 9 de la Ley de Asociaciones Sindicales, cuya finalidad no es solventar la actividad sindical, sino tal como está previsto en el artículo 109 del CCGT, financiar actividades culturales y sociales, así como sostener planes de capacitación profesional complementarios a los ya existentes a fin de brindarlos a toda la comunidad judicial, sin distinción de afiliación o ausencia de ella.
- 82.** En cuanto a los suplementos determinados para los miembros de la Comisión Permanente de Interpretación y Relaciones Laborales del CCGT, la entidad judicial local indica que su creación se encuentra contemplada en el artículo 22, i), del Régimen Jurídico Básico de los/las Magistrados/as, Funcionarios/as y Empleados/as, aprobado por la resolución CM núm. 170/2014, que habilita al Consejo de la Magistratura a crear suplementos específicos por razones debidamente fundadas que se adicionaran al sueldo, según el porcentaje establecido en el acto de creación. A este respecto, la resolución presidencial núm. 1338/2015 permitió la creación del suplemento por coordinación de la Comisión Permanente de Interpretación y Relaciones Laborales del CCGT, debido al cúmulo de funciones que pesan sobre los agentes de dicha Comisión y ante la novedad que importa la implementación del primer convenio colectivo. Adicionalmente, la entidad judicial local se refiere al artículo 116 del CCGT, que prevé la creación de dicha comisión y establece sus funciones.
- 83.** La entidad judicial local manifiesta asimismo que los espacios y carteleros gremiales, contrariamente a las pretensiones de la organización querellante, no resultarían exclusivos al SITRAJU-CABA y a la AEJBA, siendo que el artículo 113 del CCGT no determina en forma física donde estarán ubicados dichos espacios y se limita a mencionar que serán proporcionados en tanto la parte empleadora disponga de los mismos. Además añade que, hasta la fecha, no existe ningún espacio destinado a la realización de actividades sindicales ni tampoco solicitud por parte de la organización querellante solicitando el mismo. Con respecto al crédito de diez horas mensuales con goce de haberes que es proporcionado a cada delegado sindical perteneciente a las entidades signatarias, la entidad judicial local indica que dicho tiempo corresponde al grado de representatividad de cada agrupación.
- 84.** Con respecto a los alegatos de injerencia por parte de la organización querellante, la entidad judicial local indica haber sido totalmente independiente de la constitución, funcionamiento

y administración de cualquier entidad sindical y añade que el hecho de haber dado participación a los sindicatos de mayor representatividad no implica en algún modo la injerencia estatal. Además, señala que para que se configure un acto de injerencia sindical, debe existir una intención clara de querer colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores, extremo que no se evidenciaría en absoluto, así como tampoco se evidenciaría, en forma alguna, indicio de favoritismo respecto de un determinado grupo sindical, sobre todo teniendo en cuenta que la organización querellante no ha aportado pruebas al respecto. Con base en lo anterior, la entidad judicial local manifiesta que la queja resulta carente de argumentos fácticos y jurídicos y que el CCGT es la conclusión de un arduo trabajo del empleador con las representaciones sindicales signatarias, que beneficia a todos los trabajadores del Poder Judicial local, incluidos los afiliados a la UEJN, y considera que los hechos denunciados no constituyen violaciones al ejercicio de los derechos sindicales, por lo que la queja debería ser rechazada.

85. En su comunicación de 5 de octubre de 2017, el Gobierno comunica una respuesta adicional de la entidad judicial local. La mencionada entidad reitera en primer lugar sus observaciones precedentes, y vuelve a negar en particular que la UEJN esté inscrita en el ámbito de la CABA y que se busque la eliminación de la UEJN. La entidad judicial local niega en segundo lugar que, en fecha 17 de abril de 2017, se haya impedido el ingreso de la UEJN a la reunión celebrada entre el CMCABA, la AEJBA y el SITRAJU-CABA.

C. Conclusiones del Comité

86. *El Comité observa que tanto el caso núm. 3078 como el caso núm. 3220 se refieren, por una parte, a alegatos de violación del derecho de negociación colectiva en el sector judicial y, por otra, a alegatos de actos de favoritismo e injerencia en detrimento de la UEJN. El Comité observa que parte de dichos alegatos se refieren a la situación de la administración de justicia a nivel nacional mientras que otros se circunscriben a la situación de la administración de justicia en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.*
87. *Respecto del alegato según el cual la ausencia persistente de una legislación que reconozca y regule el derecho de negociación colectiva de los trabajadores del Poder Judicial a lo largo del país impide el ejercicio de dicho derecho por parte de los trabajadores interesados, el Comité toma nota en primer lugar de que las organizaciones querellantes afirman que: i) la Cámara de Diputados adoptó un proyecto de ley que regulaba de manera uniforme la negociación colectiva de todos los trabajadores judiciales del país; ii) sin embargo, a pesar de contar con todos los dictámenes favorables de las comisiones pertinentes, la Cámara de Senadores decidió no examinar dicho proyecto, y iii) la ausencia de una norma legislativa nacional sobre la negociación colectiva de los trabajadores judiciales nacionales no sólo afecta los intereses y condiciones de trabajo de los trabajadores del Poder Judicial de la Nación sino también afecta y desalienta la negociación colectiva de los trabajadores judiciales de cada una de las jurisdicciones provinciales, ya que, a pesar de su sistema federalista, las provincias adoptan normas o mecanismos de adhesión de las normas nacionales. El Comité toma también nota de que el Gobierno manifiesta que: i) en el modelo institucional argentino, las provincias conservan todo el poder no delegado por la Constitución al Poder Federal; ii) los 23 estados provinciales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires han dictado a lo largo de los años su propia normativa, en función de sus particularidades y características propias, y iii) en un número creciente de poderes judiciales provinciales existe una intensa actividad de negociación paritaria tal como lo demuestran la firma de convenios colectivos en las provincias de Mendoza, Río Negro, Santa Cruz y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires así como las negociaciones llevadas a cabo en las provincias de Santiago del Estero, Neuquén y Córdoba.*

88. *El Comité toma nota de estos distintos elementos. El Comité subraya que, si bien no le corresponde pronunciarse sobre el reparto de las competencias legislativas entre los distintos niveles que componen la estructura del Estado, sí le compete asegurarse de que el marco normativo vigente, o la ausencia del mismo, no obstaculice el acceso y el ejercicio del derecho de negociación colectiva. A este respecto, en un caso anterior relativo a la Argentina, el Comité recordó que en los trabajos preparatorios del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), quedó establecido que los magistrados del Poder Judicial no entran en el marco de aplicación de dicho Convenio pero que no obstante, dicho Convenio no excluye a los trabajadores auxiliares de los magistrados. Asimismo, el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) ratificado por la Argentina, dispone en su artículo 1 que sólo puede excluirse de su ámbito de aplicación a las fuerzas armadas y a la policía. Al respecto el Comité recordó que mientras el mismo artículo prevé la posibilidad de fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio, consideró que los trabajadores del Poder Judicial debían poder gozar del derecho de negociación colectiva. El Comité había por lo tanto pedido al Gobierno que adoptara las medidas adecuadas a las condiciones nacionales, inclusive legislativas si fueran necesarias, para fomentar la negociación colectiva entre las autoridades del Poder Judicial y las organizaciones sindicales concernidas [véase caso núm. 2881, 364.º informe, párrafo 228]. Al tiempo que toma debida nota de avances significativos en la negociación colectiva en los poderes judiciales de un número creciente de provincias, avances que son, en varios casos, consecutivos a la adopción de leyes provinciales al respecto, el Comité constata que la ausencia de negociación colectiva sigue caracterizando tanto la mayoría de los poderes judiciales provinciales del país como el Poder Judicial a nivel nacional. El Comité constata también que dicha falta de negociación colectiva sigue coincidiendo con la ausencia de un marco normativo que regule la negociación colectiva en los distintos ámbitos geográficos de dicho sector. En este sentido, el Comité reafirma el carácter plenamente vigente de sus recomendaciones emitidas en el marco del caso núm. 2881.*
89. *Respecto, en segundo lugar, a la alegada exclusión de la organización querellante de la primera negociación colectiva en el sector judicial en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el Comité toma nota de que la organización querellante afirma que: i) el 4 de diciembre de 2014, la entidad judicial local se comprometió mediante un acta acuerdo a negociar la primera convención colectiva del sector con la organización querellante y la AEJBA; ii) en violación del acta anteriormente mencionada, la entidad judicial local suscribió el 6 de noviembre de 2015 un convenio colectivo general de trabajo (CCGT) con la AEJBA y el SITRAJU-CABA, dos entidades sindicales sin personería gremial, y iii) el 17 de abril de 2017, se llevó a cabo una reunión entre la entidad judicial local, la AEJBA y el SITRAJU-CABA a fin de negociar las paritarias, es decir, las condiciones de empleo de los trabajadores concernidos, durante la cual le fue denegado el acceso a la organización querellante bajo el pretexto de que ésta no contaba con la facultad de negociar colectivamente.*
90. *El Comité toma nota por otra parte de la respuesta de la entidad judicial local remitida por el Gobierno, la cual niega haber excluido de manera discriminatoria a la organización querellante y afirma que: i) en el acta acuerdo de 4 de diciembre de 2014, se había previsto que las signatarias por parte de los trabajadores, serían las dos organizaciones sindicales con mayor representatividad en el seno del Poder Judicial de la ciudad autónoma de Buenos Aires; ii) al momento de la firma del acta acuerdo de 4 de diciembre de 2014, las dos entidades con mayor representatividad estaban conformadas por la organización querellante y la AEJBA, sin embargo, a la firma del CCGT, el 6 de noviembre de 2015, la organización querellante había perdido su mayor representatividad, por lo que el CCGT fue suscrito por los dos sindicatos que en ese momento contaban con mayor representatividad, a saber la AEJBA y el SITRAJU-CABA; iii) la organización querellante busca restringir la participación de otras agrupaciones sindicales, a pesar de que la misma,*

en el ámbito local actúa como seccional, sin estar ni siquiera simplemente inscrita; iv) siempre ha promovido la existencia del pluralismo sindical, considerando que la AEJBA y el SITRAJU-CABA son simplemente inscritas y que la organización querellante goza de la personería gremial únicamente a nivel nacional, se acordó la prioridad a las dos organizaciones sindicales que gozaban de la mayor representatividad en el ámbito del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y v) durante la reunión celebrada el 17 de abril de 2017 entre el CMCABA y la AEJBA y el SITRAJU-CABA, no se le impidió a la UEJN el ingreso a la misma.

91. Con base en estos elementos, el Comité observa que este segundo alegato se refiere a la decisión de la entidad judicial local de excluir a la organización querellante de la negociación y firma de su primer convenio colectivo a favor de otras dos organizaciones sindicales consideradas en ese momento por el empleador como más representativas, a pesar de haber firmado el año anterior con la organización querellante un acta acuerdo en donde se estipulaba que se negociaría el convenio colectivo con «los dos sindicatos más representativos, a saber la UEJN y la AEJBA».
92. El Comité destaca a este respecto los siguientes elementos de contexto: i) en el momento de los hechos, ninguna organización sindical contaba con la personería gremial en el ámbito del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, condición necesaria, según la legislación argentina en general y la ley provincial núm. 471/2000 aplicable al presente caso en particular para tener la capacidad de negociar colectivamente; ii) según la entidad judicial local, en el espacio de un año que separa la firma del acta acuerdo con la organización querellante y la firma del convenio colectivo con otras organizaciones, surgió un nuevo sindicato (el SITRAJU-CABA) que obtuvo rápidamente una afiliación muy superior a la de la organización querellante, y iii) se desprende de la respuesta de la entidad judicial que fue su propio servicio de recursos humanos el que computó el número de afiliados de cada una de las tres organizaciones presentes en su seno.
93. Con respecto de la determinación de los sindicatos aptos para negociar colectivamente, el Comité recuerda 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 [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 962]. En el presente caso, el Comité observa que, en ausencia de organizaciones sindicales que contaran con personería gremial, la entidad judicial local no contaba con reglas preestablecidas para determinar a las organizaciones sindicales representativas con quien negociar colectivamente la convención colectiva del sector. El Comité recuerda asimismo 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**, op. cit., párrafo 351]. El Comité, al tiempo que saluda la firma del primer convenio colectivo en el seno del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que, en el futuro, la determinación de las organizaciones sindicales representativas para negociar la convención colectiva del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se base en criterios objetivos previamente establecidos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.
94. El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes denuncian en tercer lugar una serie de injerencias por parte de la entidad judicial local, por medio de las cuales se habría favorecido a las dos asociaciones suscriptoras del convenio colectivo. A este respecto, la organización querellante alega que: i) las dos organizaciones suscriptoras fueron subvencionadas por medio de contribuciones a cargo de la parte empleadora de un 0,2 por

ciento del total de remuneraciones abonadas al personal que se desempeña para el Poder Judicial en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; ii) fue creado, mediante resolución presidencial del Consejo de la Magistratura, un suplemento a cargo de la parte patronal correspondiente a un porcentaje de salario de los miembros de la Comisión Permanente de Interpretación y Relaciones Laborales, dentro de los que se encontraban exclusivamente miembros de las organizaciones suscriptoras; iii) se les hizo entrega de espacios exclusivos en los edificios del Poder Judicial, y iv) cada delegado sindical de las entidades signatarias recibió un crédito de diez horas mensuales con goce de haberes por cada delegado sindical.

- 95.** *El Comité toma nota de la respuesta de la entidad judicial local, remitida por el Gobierno, la cual indica que: i) la supuesta contribución convencional a la que se refiere la organización querellante es un aporte, de conformidad con el artículo 9 de la Ley de Asociaciones Sindicales, cuya finalidad es, según lo establecido por el artículo 109 del CCGT, financiar actividades culturales y sociales, y sostener planes de capacitación para todo el personal; ii) el suplemento determinado para los miembros de la Comisión Permanente de Interpretación y Relaciones Laborales tiene su sustento legal en el artículo 22 del Régimen Jurídico Básico de los/las Magistrados/as, Funcionarios/as y Empleados/as aprobado por la resolución CM núm. 170/2014, en la resolución presidencial núm. 1338/2015, y en el artículo 116 del CCGT; iii) con respecto a los espacios y carteleros gremiales, éstos no son exclusivos a las organizaciones suscriptoras, ya que el artículo 113 del CCGT no determina la forma física donde estarían ubicados y sólo prevé que serán destinados en tanto se disponga de los mismos, y que la organización querellante no ha solicitado los mismos, y iv) con respecto al crédito de diez horas con goce de haberes, dicho tiempo corresponde al grado de representatividad de cada agrupación.*
- 96.** *Observando que las ventajas otorgadas a los sindicatos AEJBA y SITRAJU-CABA denunciadas por la organización querellante son el resultado de la aplicación del convenio colectivo y de la mayor representatividad de las organizaciones signatarias, el Comité se refiere a sus conclusiones anteriores relativas a la necesidad de que, en el futuro, la verificación de la mayor representatividad sindical en el seno del Poder Judicial sea efectuada por un órgano independiente de las partes.*
- 97.** *El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes denuncian finalmente que la creación en 2015 de la organización sindical SITRAJU y de su filial SITRAJU-CABA fue acompañada de actos de favoritismo político de parte del Ministerio de Trabajo y del Poder Judicial de la época así como de actos de injerencia y persecución en contra de la UEJN, incluyendo entre otros: i) la inscripción en tan sólo cuatro días del SITRAJU por parte del Ministerio de Trabajo; ii) la captación del contenido de los discos rígidos de la UEJN, y iii) el desvío irregular de 2 000 afiliados de la UEJN hacia el SITRAJU. Al tiempo que observa que el Gobierno no ha remitido observaciones respecto de estos alegatos, el Comité constata que los mismos fueron expuestos de manera muy breve por las organizaciones querellantes sin ser acompañados de los detalles y elementos de prueba que facilitarían tanto una respuesta de parte del Gobierno como un examen de parte del Comité. En estas condiciones, en caso de que no reciba mayores detalles de parte de las organizaciones querellantes, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

Recomendaciones del Comité

- 98.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a)** *el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas adecuadas a las condiciones nacionales, inclusive legislativas si fueran necesarias, para fomentar la negociación colectiva entre las autoridades del Poder Judicial y*

las organizaciones sindicales concernidas y que, en particular, se facilite la adopción, en consulta con las distintas organizaciones sindicales interesadas, de las reglas aplicables al proceso de negociación colectiva en dicho sector. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y

- b) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que, en el futuro, la determinación de las organizaciones sindicales representativas para negociar la convención colectiva del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se base en criterios objetivos previamente establecidos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

CASO NÚM. 3229

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

Queja contra el Gobierno de la Argentina

presentada por

- el Sindicato Unificado de los Trabajadores de la Educación Fuegoína (SUTEF) y
- la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA Autónoma)

Alegatos: denegación de diálogo, remplazo de trabajadores, descuento de salarios, declaración de ilegalidad de una huelga y medidas antisindicales en el contexto de acciones colectivas en el sector de la educación pública de la provincia de Tierra del Fuego

99. La queja figura en las comunicaciones de fecha de 22 de junio y 1.º de diciembre de 2016 del Sindicato Unificado de los Trabajadores de la Educación Fuegoína (SUTEF) y la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA Autónoma).

100. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de mayo de 2017.

101. 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

102. En sus comunicaciones de fechas 22 de junio y 1.º de diciembre de 2016 el Sindicato Unificado de los Trabajadores de la Educación Fuegoína (SUTEF) y la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA Autónoma) alegan denegación de diálogo remplazo de trabajadores, descuento de salarios, declaración de ilegalidad de una huelga y medidas antisindicales en el contexto de acciones colectivas en el sector de la educación pública de la provincia de Tierra del Fuego.

- 103.** Las organizaciones querellantes declaran que los días 8 y 9 de enero de 2016 la Legislatura de la provincia de Tierra del Fuego sancionó como leyes un conjunto de proyectos sometidos por el Poder Ejecutivo, que había iniciado su gestión el 17 de diciembre de 2015. Estas medidas legislativas incluyeron la declaración de emergencia previsional y otras medidas relativas a la seguridad social y sus instituciones en la provincia, como la modificación del régimen asistencial para los trabajadores. Los querellantes destacan que las medidas implicaron una merma de aproximadamente hasta el 9,14 por ciento del salario nominal neto de los docentes, con la creación de aportes extraordinarios (de un 1 a un 4,5 por ciento) durante el periodo de emergencia (dos años prorrogable a dos más), el aumento de los aportes ordinarios en tres puntos (pasando del 13 al 16 por ciento) y la modificación de las condiciones objetivas para obtener el beneficio jubilatorio en perjuicio del trabajador.
- 104.** En virtud de la entrada en vigor de estas leyes la totalidad de organizaciones de trabajadores públicos de la provincia se manifestaron el 1.º de marzo de 2016 para ser atendidos por las autoridades ejecutivas y legislativas. La gobernadora se negó a recibir a los representantes sindicales y un legislador oficialista convocó a los trabajadores para el día siguiente pero la reunión resultó infructuosa. Por consiguiente, empezaron desde ese momento medidas de acción directa convocadas por todos los sindicatos, que continuaron a lo largo de unos cien días al no obtener ningún tipo de respuesta de los poderes Ejecutivo y Legislativo. El Poder Ejecutivo se negó a abrir una mesa de diálogo que tuviera como objetivo elaborar un proyecto de ley para derogar o sustituir las leyes en cuestión. El Poder Legislativo ni siquiera accedió a tratar en comisión la reforma o modificación parcial de las normas. El conflicto tuvo una larga duración porque existía una ausencia total de canales de diálogo.
- 105.** Las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno decidió finalizar con el conflicto mediante medidas vulneradoras de la libertad sindical. Indican que el 20 de abril de 2016 el Ministerio de Educación emitió la resolución núm. 823/16 que, sobre la base de un decreto de emergencia administrativa (núm. 462/16 de 22 de marzo de 2016), estableció, de forma contraria al derecho nacional e internacional, el remplazo de trabajadores huelguistas mediante la incorporación de trabajadores transitorios (con duración sujeta a la eventualidad del retorno del trabajador en huelga). Recuerdan los querellantes que la actividad docente no es un servicio esencial que pueda justificar este tipo de medidas y alegan que no se respetaron los mecanismos previstos en la legislación nacional para que un servicio público pueda ser declarado como esencial en un caso concreto. Recuerdan que la huelga puede obedecer a causas que no tienen que ver con un proceso de negociación, sino la reivindicación de derechos vulnerados por medidas legislativas. Asimismo, los querellantes denuncian que se realizaron descuentos salariales por los días de paro, aun cuando la huelga no fue declarada ilegítima, llegando en algunos casos a descontarse hasta el 80 por ciento de los salarios. Indican que estas cuestiones fueron objeto de un recurso judicial (expediente núm. 8999) pendiente de resolución.
- 106.** Los querellantes denuncian asimismo la resolución de la Subsecretaría de Trabajo núm. 16/16, mediante la que se declaró la ilegalidad de la huelga por entender que el objeto excedía cuestiones de derecho colectivo de trabajo, pretendiendo limitar los alcances de una huelga para supuestos en los cuales el empleador puede resultar competente para acceder a las peticiones, lo que consideran un absurdo que haría ilegales muchas de las huelgas legítimas promovidas por los sindicatos. Recuerdan que las acciones convocadas por el SUTEF tenían como objetivo resistir a modificaciones que afectaban las condiciones de vida, laborales y de protección social de los trabajadores.
- 107.** Las organizaciones querellantes denuncian de forma general una negativa al diálogo social por parte de las autoridades competentes — no sólo en relación a las cuestiones legislativas destacadas, sino también a cuestiones laborales. Alegan al respecto que durante todo el año 2016 las autoridades se negaron a aceptar la convocatoria paritaria para discutir salarios condiciones laborales y otras cuestiones (las organizaciones aluden a la resolución núm.109/2016 de la Subsecretaría de Trabajo decretando el cierre y archivo de las

actuaciones relativas a las reuniones paritarias; y a la resolución núm. 3379/16 del Ministerio de Educación decretando el cese de licencias sindicales de trabajadores paritarios docentes).

- 108.** Los querellantes también denuncian la negativa de las autoridades a dialogar en relación a la situación de los trabajadores de talleres culturales. Informan que, con el cambio de administración, las autoridades cesaron todos los talleres culturales a partir de enero de 2016, perdiendo los trabajadores talleristas sus empleos. Las organizaciones querellantes denuncian asimismo la precariedad laboral de estos trabajadores. Indican que, en su carácter de sindicato representante de los intereses de los trabajadores de la cultura (a partir del reconocimiento de este sector en el artículo 97 de la Ley Provincial de Educación núm. 1018 como educación no formal) el SUTEF instó la apertura de la comisión negociadora a los efectos de negociar colectivamente las normas regulatorias del trabajo específico de los trabajadores talleristas para superar la precariedad en la que se encontraban sometidos. Al respecto, los querellantes denuncian que las autoridades incurrieron en mala fe negocial — si bien en la resolución núm. 1/16 de la Subsecretaría de Trabajo (autoridad de aplicación de las negociaciones colectivas docentes en la provincia) se resolvió la apertura de las negociaciones entre el SUTEF y la Secretaría de Cultura, dicha secretaría se negó a concurrir a la comisión; y que aunque el Ministerio de Trabajo convocó una nueva reunión, ésta fue luego nuevamente suspendida a pedido de la Secretaría de Cultura. Los querellantes indican asimismo que, a partir del conflicto suscitado — no sólo con estos trabajadores sino también con la gran mayoría de trabajadores estatales — la Secretaría de Cultura comenzó a reincorporar a los trabajadores talleristas, pero que el proceso estuvo plagado de irregularidades discriminatorias y no se fundó en ningún criterio objetivo la elección de los trabajadores a reincorporarse nuevamente a sus funciones.
- 109.** Además, las organizaciones querellantes alegan persecución antisindical por parte de las autoridades provinciales mediante tres grupos de medidas. En primer lugar, las organizaciones querellantes denuncian acciones administrativas para lograr la exclusión de la tutela sindical (para poder proceder al despido) de 17 trabajadores delegados docentes por su participación en actividades sindicales. Informan que de los 17 procesos diez ya han dado lugar a la petición de la administración, declarando la exclusión de la tutela sindical (sin embargo en dos de esos diez casos se ha decretado la nulidad de la primera notificación y del proceso subsiguiente, debiéndose tramitar nuevamente). Los restantes siete juicios se encuentran en apelación (sin haberse procedido a la exclusión de la tutela sindical ya que se concedió efecto suspensivo a los recursos interpuestos).
- 110.** En segundo lugar, las organizaciones querellantes denuncian los siguientes procesos penales contra trabajadores delegados docentes: i) la causa núm. 1642 (recurso núm. 213/2016) mediante la que se condenó a nueve delegados docentes en relación a los hechos acontecidos el 23 de mayo de 2013 en el marco de las acciones colectivas, con condenas desde los ocho meses de prisión hasta los dos años de prisión en suspenso, encontrándose pendiente de resolución un recurso extraordinario ante el Supremo Tribunal de Justicia de la provincia; y ii) la causa núm. 33186/2016, con tres delegados del SUTEF procesados en relación a la disolución violenta por parte de la fuerza pública de una manifestación pacífica frente la casa del Gobierno que venía realizándose durante noventa días. Los querellantes alegan que el juez de instrucción ha desplegado una actividad persecutoria contra los delegados sindicales y que en su decisión de 26 de agosto de 2016 les atribuyó la autoría de los delitos de resistencia a la autoridad, lesiones y daños, entre otros. El fallo (que las organizaciones querellantes consideran inválido ya que dos de los tres integrantes del Tribunal no fundaron su voto) fue apelado y no ha sido resuelto todavía.
- 111.** En tercer lugar, las organizaciones querellantes alegan prácticas antisindicales consistentes en: a) la modificación de sus condiciones laborales de sus dirigentes con reducción salarial (el SUTEF realizó una denuncia por práctica desleal al respecto el 11 de noviembre de 2016, proceso que no se encuentra resuelto); b) la obstaculización y restricción de sus actividades sindicales

mediante la negativa a reconocer créditos horarios para ellas, y c) la eliminación de las licencias paritarias, así como prohibición de reuniones o asambleas en los lugares de trabajo.

112. Finalmente, los querellantes piden el establecimiento de una instancia de diálogo a efectos de poder encauzar el conflicto planteado.

B. Respuesta del Gobierno

113. En su comunicación de mayo de 2017 el Gobierno brinda las observaciones de las autoridades provinciales concernidas en respuesta a los alegatos de las organizaciones querellantes.
114. Las autoridades provinciales indican preliminarmente, que ciertas cuestiones planteadas por la organización querellante resultan inadmisibles por resultar ajenas a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
115. En primer lugar, las autoridades provinciales consideran inadmisibile la queja respecto de la supuesta violación del derecho a la negociación colectiva. Las autoridades provinciales destacan que el SUTEF planteó el conflicto con la intención de negociar colectivamente la derogación o sustitución total o parcial de las leyes cuestionadas. Consideran que, por consiguiente, dicho conflicto se encontraba fuera de los límites de la negociación colectiva con el empleador, siendo una materia ajena a las potestades del Poder Ejecutivo y a las posibilidades de negociación colectiva. Asimismo, destacan que las leyes que motivaron el conflicto resultan ajenas a la materia de negociación colectiva, en tanto que no se trata de cuestiones relacionadas con las condiciones de empleo sino que se ciñen estrictamente a la legislación de la seguridad social.
116. En segundo lugar, las autoridades provinciales afirman que deberían considerarse igualmente inadmisibles los alegatos relativos a una supuesta violación de los derechos laborales (alegada precariedad) de los denominados trabajadores «talleristas» — de talleres culturales. Indican que, aunque puedan ser cuestiones de interés a los sindicatos, no se trata de cuestiones que competan al Comité. Sin perjuicio de ello, las autoridades provinciales brindan explicaciones adicionales sobre la situación. En primer lugar, destacan que la personería gremial del SUTEF abarca «los trabajadores docentes que prestan servicios en las escuelas de gestión estatal» y que los trabajadores talleristas se encuentran fuera de ese ámbito, al no prestar servicios dentro del ámbito de escuelas estatales, ni del Ministerio de Educación (sino de la Secretaría de Cultura), por lo que el SUTEF no posee la representación que se arroga al respecto. En segundo lugar, las autoridades provinciales indican que las decisiones tomadas por las autoridades fueron en aras de mejorar la gestión de los talleres culturales, lo que conllevó la adopción de un nuevo marco normativo, tras un exhaustivo análisis, habiéndose identificado irregularidades en su uso pasado y en aras de fortalecer la estructura administrativa y técnica y asegurar una mayor transparencia, eficiencia y eficacia y un mejor acceso por parte de la población. Las autoridades provinciales detallan el procedimiento seguido y consideran completamente falsa la afirmación que la reincorporación de trabajadores fuera discriminatoria o sin criterio (además, destaca que muchos de los talleristas que reclamaron fueron reincorporados nuevamente).
117. Igualmente de forma preliminar, las autoridades provinciales indican que las organizaciones querellantes omitieron brindar información sobre los actos de violencia que se produjeron en el contexto de las acciones colectivas, hechos que fueron motivo de varias acciones judiciales, algunas de tipo penal, que todavía se encuentran en trámite. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la provincia indica que el conflicto, que se prolongó por casi cien días, impidió y entorpeció no sólo las actividades educativas sino también de las actividades gubernamentales, debido a que la protesta cercó la Casa de Gobierno de la provincia impidiendo el ingreso a los funcionarios. Destaca que el ejercicio de las actividades se desarrolló con violencia desproporcionada, expresiones antidemocráticas y

actos criminales, citando como ejemplos los siguientes: i) se cortó la ruta nacional núm. 3, única vía terrestre de acceso a la ciudad de Ushuaia, a pesar de reiteradas intimaciones judiciales a su levantamiento (lo que motivó diversas causas penales); ii) con la intención de desabastecer de combustibles a la provincia el 12 de abril de 2016 se bloqueó un establecimiento de acopio de combustibles rodeando la planta con piquetes que incendiaron maderas provocando un serio peligro a la seguridad pública; iii) estas acciones se acompañaron de manifestaciones marcadamente amenazantes e intimidatorias, como se expuso en varias causas penales, distintos tipos de sabotaje y daños a la propiedad pública, y agresiones, como las sufridas por el Vicegobernador en un acto público, y iv) en los establecimientos escolares los trabajadores que intentaban realizar sus labores sufrieron no sólo amenazas sino también lesiones. Las autoridades provinciales consideran que este despliegue de violencia es incompatible con los principios de la libertad sindical.

118. En cuanto a los alegatos de denegación del diálogo y de reemplazo de trabajadores, las autoridades provinciales indican que, a pesar del empleo de la violencia en las acciones sindicales, ante el conflicto planteado, el gobierno de la provincia citó a los gremios a mesas paritarias para enmarcar el mismo dentro de los temas propios de la negociación colectiva relativos a las condiciones laborales de los trabajadores. Sin embargo, ello no fue posible debido a la negativa del SUTEF, que exigía discutir solamente cuestiones ajenas a la negociación colectiva y se negaba a abandonar las medidas de fuerza adoptadas. Por consiguiente, el gobierno de la provincia debió tomar medidas adecuadas para proteger el derecho de los niños y las niñas que concurren a los establecimientos públicos de enseñanza y transcurridos cincuenta días decidió implementar un programa excepcional y transitorio de recuperación de contenidos pedagógicos. Las autoridades provinciales precisan que el programa en ningún modo intentó reemplazar a los huelguistas, sino que, frente al daño social ocasionado por la extensión temporal de la huelga, buscaba aminorar las consecuencias lesivas a los niños y niñas estableciéndose servicios mínimos. Las autoridades provinciales afirman que, debido a la extensión temporal del conflicto, el propio Poder Judicial de la provincia exigió al Ejecutivo que considerase la adopción de servicios mínimos que atemperasen los daños que se estaban ocasionando. El gobierno provincial, al adoptar el programa de recuperación pedagógica cuestionado por los querellantes, consideró aplicables los criterios del Comité en relación a la huelga en el sector de la educación, destacando que si bien no debe caracterizarse como un servicio esencial en sentido estricto, en aquellos casos en que se extienda temporalmente el conflicto no resulta lesivo a la libertad sindical la posibilidad de establecer servicios mínimos, teniendo en cuenta en particular el principio del interés superior del niño. Precisan asimismo las autoridades provinciales que las condiciones de excepcionalidad que dieron lugar al programa no eran sólo debidas a la huelga sino también a la crítica situación que atravesaba el sistema educativo de la provincia. Las autoridades provinciales niegan que se tratara de un reemplazo de huelguistas, ya que el objeto del maestro recuperador era distinto (recuperar los contenidos, como recurso humano adicional para garantizar el derecho a aprender) de modo que, ante la reincorporación del trabajador huelguista a su trabajo, se mantenían a los dos cargos docentes coexistiendo en el aula. Además, se mantuvieron dichos docentes recuperadores aún después de finalizar el conflicto y se decidió prorrogar el programa en cuestión, atendiendo a que perduraba la situación de excepcionalidad, al haberse perdido una gran cantidad de días de clase.

119. En cuanto a los descuentos realizados por días de paro, las autoridades provinciales recuerdan que el Comité ha considerado que los mismos no son contrarios a los principios de la libertad sindical, que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones no ha criticado las legislaciones de Estados Miembros que prevén deducciones salariales en caso de huelga, y que la regulación y jurisprudencia nacionales se ajustan a estos principios y establecen que en caso de no prestación de servicio por medidas de acción directa el empleador tiene el derecho de realizar los descuentos pertinentes. Las autoridades provinciales destacan que la sentencia de primera instancia resolvió rechazar la acción de amparo incoada por el SUTEF al respecto.

120. En cuanto a la declaración de ilegalidad de la huelga, el gobierno provincial indica que si bien no ignora la posición del Comité respecto a la conveniencia de evitar que una declaración de este tipo sea efectuada por un órgano administrativo, considera que la declaración no conllevó ninguna práctica antisindical. Al respecto, las autoridades provinciales afirman que: i) la huelga además de privar de la educación durante más de tres meses, paralizó la actividad administrativa y la laboral gubernamental casi en su totalidad, obligando al Poder Ejecutivo a dictar el decreto núm. 462/16, de 22 de marzo de 2016, mediante el cual se declaró la emergencia administrativa; ii) mediante resolución núm. 16/6 el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la provincia declaró ilegal la medida de fuerza llevada a cabo por el SUTEF el 18 de mayo de 2016, por entender que el reclamo era ajeno a la relación laboral, excediendo el objeto de conflicto a las relaciones laborales — en otras palabras, al ser el tema en conflicto ajeno a la relación laboral, no existiendo reclamos laborales o sobre condiciones laborales que estuvieran en la órbita de solución del Poder Ejecutivo provincial en su carácter de empleador; iii) en virtud de la jurisprudencia y la doctrina jurídica es necesario que las medidas de fuerza sean decretadas en el marco de conflictos exclusivamente contractuales vinculados a la relación de trabajo y, en este sentido, el recurso de amparo presentado por el SUTEF fue rechazado en primera instancia al considerar el magistrado que la huelga se fundó en una crítica a las leyes sin poner en evidencia un conflicto con el estado-empleador; iv) de los más de cien días de huelga en un intento de violencia generalizada por parte de manifestantes y sindicatos, solamente un día fue objeto de la declaración de ilegalidad, y v) ninguna medida o represalia se adoptó como consecuencia de tal declaración (no se plasmó ninguna consecuencia jurídica efectiva).

C. Conclusiones del Comité

121. *El Comité observa que la queja concierne a alegatos de persecución y discriminación antisindical por participación en acciones colectivas, denegación del diálogo, reemplazo de trabajadores, descuento de salarios y declaración de ilegalidad de la huelga, en el marco de un conflicto colectivo en el sector de la educación pública de la provincia de Tierra del Fuego.*
122. *El Comité toma nota, por una parte, de que las organizaciones querellantes alegan que, como consecuencia de las acciones sindicales realizadas en un conflicto relativo a la adopción de medidas legislativas sobre el régimen de seguridad social, las autoridades emprendieron medidas de persecución antisindical mediante procesos judiciales, incluidos varios procesos penales y procesos de exclusión de la tutela judicial de líderes sindicales para proceder a su despido. Por otra parte, el Comité toma nota de que las autoridades provinciales detallan la realización de numerosas acciones violentas, antidemocráticas e incluso delictivas en el marco de las acciones colectivas sindicales e indica que las mismas dieron lugar a múltiples procesos, incluidos de carácter penal, que se encuentran todavía en curso. El Comité recuerda que el solo hecho de participar en un piquete de huelga y de incitar abierta, pero pacíficamente, a los demás trabajadores a no ocupar sus puestos de trabajo no puede ser considerado como acción ilegítima. Pero es muy diferente cuando el piquete de huelga va acompañado de violencias o de obstáculos a la libertad de trabajo por intimidación a los no huelguistas, actos que en muchos países son castigados por la ley penal [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 651]. Al tiempo que destaca que el derecho de huelga no es un derecho absoluto y que las acciones alegadas por el Gobierno, como el uso de violencia, sabotaje, daños a la propiedad pública y creación de serios peligros a la seguridad pública, de haberse realizado, irían más allá de los límites de su protección, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los resultados de los procesos judiciales en curso en contra de sindicalistas.*
123. *El Comité observa que las organizaciones querellantes, como elemento central de la queja, alegan que las autoridades se han negado a dialogar con las organizaciones sindicales concernidas, en particular el SUTEF, a lo largo del conflicto sobre la legislación de*

seguridad social, así como posteriormente, bloqueando la convocatoria de reuniones paritarias en 2016 para negociar cuestiones relativas a las condiciones de trabajo. El Comité toma nota de que las autoridades provinciales niegan que se opusieran al diálogo, destacando que, al contrario, una vez surgido el conflicto y a pesar de las muchas acciones violentas emprendidas, habría convocado a las organizaciones concernidas a mesas paritarias para tratar cuestiones laborales. Las autoridades provinciales precisan que, sin embargo, estos esfuerzos para encauzar el conflicto a través de la negociación colectiva no habrían prosperado debido a la no cooperación del SUTEF, que insistió en tratar únicamente la cuestión de la legislación relativa a la seguridad social. Al respecto, el Comité, observa, por una parte, que las autoridades provinciales estiman que las materias concernidas por el conflicto planteado por los querellantes sobre legislación sobre seguridad social se encuentran fuera de la competencia del Comité y van más allá de los límites de la negociación colectiva con el empleador. Indican que la pretensión del sindicato (derogar o modificar las leyes) es materia ajena al Poder Ejecutivo y a la posibilidad de negociar colectivamente. Por otra parte, el Comité observa que los querellantes no piden al Comité que examine las leyes cuestionadas ni que determine si asistía un derecho a la negociación colectiva sobre estas normas, sino que solicitan el establecimiento de una instancia de diálogo para poder tratar el conflicto, recordando al respecto que las leyes concernidas fueron presentadas y sancionadas por el propio Poder Ejecutivo. Al tiempo que recuerda que carece de competencia para examinar el contenido de legislación sobre seguridad social y reconoce el derecho de los Estados a reglamentar esta materia, el Comité recuerda asimismo que, si bien la negativa de un gobierno a permitir o alentar la participación de organizaciones sindicales en la preparación de nuevas leyes o reglamentos que afecten a sus intereses, no constituye necesariamente una infracción de los derechos sindicales, debería atribuirse importancia al principio de la consulta y colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el ámbito de la industria y en el de la nación. A este propósito, el Comité ha llamado la atención acerca de las disposiciones de la Recomendación sobre la consulta (rama de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113). Asimismo, el Comité ha subrayado el interés de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la preparación y elaboración de una legislación que afecta a sus intereses [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 1077 y 1072]. El Comité lamenta que, según se desprende de las informaciones sometidas, las autoridades, que prepararon y presentaron los proyectos de ley, no habrían realizado consultas previas con los interlocutores sociales sobre una materia — reformas y medidas extraordinarias en materia de seguridad social (incluido el aumento de las contribuciones y modificaciones a las condiciones para obtener el beneficio jubilatorio) — que afectaba directamente los intereses de los trabajadores. Habiendo tomado debida nota de que las autoridades provinciales enfatizan su priorización del diálogo social, el Comité invita al Gobierno a que solicite a dichas autoridades la instauración de una mesa u otra instancia de diálogo social con las organizaciones de trabajadores concernidas en aras de establecer mecanismos para la consulta con los interlocutores sociales en relación a la preparación y elaboración de legislación que afecte a sus intereses; así como de tratar cualquier cuestión que pudiera quedar pendiente, en particular en cuanto a la promoción de la negociación colectiva sobre condiciones de trabajo y empleo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

124. En cuanto a los alegatos de los querellantes relativos de los trabajadores talleristas (denuncias sobre su precariedad, despidos, reincorporaciones e intentos fallidos de negociar colectivamente), el Comité observa que las autoridades provinciales los consideran inadmisibles, estimando que se trata de cuestiones laborales que quedan fuera de la competencia del Comité. Al respecto, el Comité recuerda que, si bien no le compete pronunciarse sobre las condiciones laborales de estos trabajadores, sí le compete examinar su goce y ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. En este sentido, el Comité observa que los querellantes alegan que las autoridades habrían puesto trabas al ejercicio de la negociación colectiva por parte de estos trabajadores a través del

SUTEF, no presentándose a las convocatorias para negociar con la comisión negociadora convocada a ese efecto. Al respecto, el Comité toma nota: i) por una parte, de que las autoridades provinciales informan que el SUTEF tiene reconocida personería gremial para representar y negociar en nombre de los «trabajadores docentes que prestan servicios en escuelas de gestión estatal» y que los trabajadores talleristas no forman parte de este grupo, y ii) por otra parte, de que los querellantes afirman que: a) el SUTEF es el sindicato representante de los intereses de estos trabajadores, debido a que la legislación reconoce a los trabajadores de la cultura como parte de la educación no formal, y b) en base a esta legislación, el SUTEF solicitó a la autoridad competente en materia de negociaciones colectivas la apertura de una comisión negociadora y mediante resolución de la Subsecretaría de Trabajo se resolvió a favor de la apertura de negociaciones entre el SUTEF y la Secretaría de Cultura, pero ésta se negó a participar en la misma. Al tiempo que no dispone de elementos para pronunciarse sobre esta divergencia entre las partes, pero observando que en ningún caso se cuestiona el derecho de negociación colectiva de este grupo de trabajadores, el Comité pide al Gobierno que solicite a las autoridades competentes que entablen negociaciones colectivas en relación a los trabajadores de talleres culturales.

- 125.** *En cuanto al alegato de reemplazo de trabajadores en respuesta a la huelga, el Comité toma nota de que según indican las autoridades provinciales: i) la contratación de docentes adicionales no consistió en un reemplazo de trabajadores sino en un mecanismo de servicios mínimos (las autoridades provinciales indican haber fundado la decisión en los principios del Comité relativos a la posibilidad de establecer servicios mínimos en el sector de la educación debido a la larga duración de la huelga — en el momento de la decisión cincuenta días, que se extendieron a unos cien días) y ii) debido al estado de excepcionalidad que enfrentaba el sistema educativo, los docentes adicionales contratados siguieron realizando sus tareas una vez reincorporados los trabajadores huelguistas e incluso por un período adicional tras la finalización del conflicto. El Comité recuerda que en casos de larga duración en el sector de la educación pueden establecerse servicios mínimos en consulta plena con los interlocutores sociales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 625].*
- 126.** *En cuanto a los alegatos de descuentos sindicales el Comité recuerda que la deducción salarial de los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 654].*
- 127.** *En cuanto a los alegatos de declaración de ilegalidad de la huelga mediante resolución administrativa, el Comité toma nota de que las autoridades provinciales indican que: i) la resolución fue adoptada en relación a un único día (de los casi cien días que duró la huelga y en el contexto de medidas de fuerza que habían paralizado la labor gubernamental casi en su totalidad) y que la declaración no conllevó ninguna medida, represalia u otra consecuencias jurídica, y ii) la medida de fuerza de 18 de mayo de 2016 se declaró ilegal por entender que el tema en conflicto era ajeno a la relación laboral, no existiendo reclamos laborales o sobre condiciones laborales que estuvieran en la órbita de solución del Poder Ejecutivo provincial en su carácter de empleador. Al respecto, el Comité desea recordar que la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al gobierno sino a un órgano independiente de las partes; y que el derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 531].*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité invita al Gobierno a que solicite a las autoridades provinciales competentes la instauración de una mesa u otra instancia de diálogo social con las organizaciones de trabajadores concernidas para, de conformidad con los principios de la libertad sindical, tratar las cuestiones relativas a la promoción de la negociación colectiva sobre condiciones de trabajo y empleo y al ejercicio del derecho de huelga en el sector de la educación. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y*
- b) *al tiempo que destaca que el derecho de huelga no es un derecho absoluto y que las acciones alegadas por el Gobierno, como el uso de violencia, sabotaje, daños a la propiedad pública y creación de serios peligros a la seguridad pública, de haberse realizado, irían más allá de los límites de su protección, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los resultados de los procesos judiciales (penales y de exclusión de la tutela sindical) en contra de sindicalistas en el marco de los hechos acaecidos durante las acciones colectivas referidas en la queja.*

CASO NÚM. 3203

INFORME PROVISIONAL

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

Alegatos: la organización querellante denuncia la violación sistemática de los derechos de libertad sindical por parte del Gobierno, en particular por medio de actos repetidos de violencia antisindical y otras formas de represalia, denegación arbitraria de la inscripción en el registro de la mayoría de los sindicatos más activos e independientes y acoso antisindical por parte de la dirección de la fábrica. La organización querellante denuncia asimismo la inexistencia de mecanismos para hacer cumplir la ley y la hostilidad pública del Gobierno contra los sindicatos, y alega que el nuevo proyecto de ley del trabajo de zonas francas industriales de Bangladesh, de 2016, no es conforme a los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva

129. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de mayo-junio de 2017, y presentó en esa ocasión un informe provisional al Consejo de Administración [véase 382.º informe, párrafos 149 a 176, aprobado por el Consejo de Administración en su 330.ª reunión].

130. El Gobierno presentó sus observaciones en una comunicación de fecha 10 de octubre de 2017.
131. Bangladesh 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. Último examen del caso

132. En su reunión de mayo-junio de 2017, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 382.º informe, párrafo 176]:
- a) el Comité espera que el programa importante de cooperación técnica que se está llevando a cabo en el país ayudará al Gobierno a cumplir con las recomendaciones que figuran a continuación y que contará con informaciones completas al respecto en su próximo examen;
 - b) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para velar por que todos los actos antisindicales alegados en el presente caso, incluso los presuntamente perpetrados por la policía así como el asesinato de un sindicalista en 2012, alegatos que generan una seria preocupación, sean investigados plenamente, y que sus autores materiales se hagan responsables de sus actos, a fin de evitar que en el futuro ocurran tales actos graves, y que lo mantenga informado de toda evolución al respecto. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga al tanto acerca del resultado de las actuaciones judiciales en curso relativas a las alegadas medidas de represalia antisindical en lo que respecta al sindicato Sramik Karmochari y a la empresa d), así como de las medidas adoptadas para garantizar que los empleadores las pongan en práctica. El Comité espera asimismo que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para velar por que no se utilice a la policía y a otras autoridades del Estado como instrumento de intimidación y acoso de los trabajadores y que todas las futuras alegaciones de violencia antisindical denunciadas a la policía se investiguen correctamente y sin demora a fin de evitar la impunidad. El Comité alienta al Gobierno a que, en colaboración con los interlocutores sociales y la OIT, organice cursos de formación sobre derechos humanos, libertades civiles y derechos sindicales para asesorar a la Policía Nacional y otras autoridades estatales a fin de que se tenga una mejor comprensión de los límites de su función en lo que respecta a los derechos relativos a la libertad sindical y a fin de garantizar el ejercicio pleno y legítimo de estos derechos y libertades por parte de los trabajadores en un clima exento de temor. El Comité también invita al Gobierno a que proporcione toda la información a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) sobre las medidas adoptadas, a fin de atender íntegramente a las quejas de discriminación antisindical, en particular a través de una base de datos accesible al público;
 - c) el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias a fin de facilitar el proceso de registro para garantizar que se trata de una mera formalidad que no debería restringir el derecho de los trabajadores de constituir organizaciones sin autorización previa. El Comité pide al Gobierno que informe a la CEACR, a la que remite este aspecto del caso, de los progresos realizados a ese respecto, que durante varios años ha seguido de cerca la evolución de la situación;
 - d) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que no se haya aplicado indebidamente el procedimiento en vigor para impugnar la inscripción en el registro de sindicatos, a fin de que se convierta ulteriormente en un mecanismo que permita obstaculizar o retrasar significativamente el ejercicio de los derechos de libertad sindical de los trabajadores y que todas las futuras alegaciones de acoso antisindical se investiguen plenamente y sin demora, y que lo mantenga informado sobre toda evolución al respecto. El Comité pide también al Gobierno que lo mantenga al tanto sobre el resultado de todos los procesos judiciales pendientes relativos a la anulación de la inscripción en el registro de los sindicatos en las fábricas citadas anteriormente;

- e) el Comité confía en que todas las entidades y representantes del Gobierno se abstendrán de expresar públicamente hostilidad o antagonismo contra los sindicalistas, a fin de propiciar un entorno conducente al pleno ejercicio de los derechos sindicales;
- f) el Comité espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias, en particular las legislativas, para garantizar que los trabajadores en las zonas francas industriales (ZFI) puedan disfrutar plenamente de los derechos de libertad sindical, y pide al Gobierno que informe a la CEACR, a la que remite este aspecto del caso, de los progresos realizados respecto a esa cuestión, y
- g) el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

B. Respuesta del Gobierno

133. En su comunicación de fecha 10 de octubre de 2017, el Gobierno señala que la policía es un organismo encargado de velar por el cumplimiento de la ley, comprometido con el mantenimiento de la ley y el orden y resuelto a lograr que la población se sienta segura, y apunta, además, que se mantiene al margen de las cuestiones internas o las prácticas vigentes relativas a los sindicatos en las fábricas de prendas de vestir. En su respuesta a situaciones de tumulto, violencia y crisis en el sector industrial, que con frecuencia desembocan en carreteras cortadas y actos de vandalismo en las fábricas y, por tanto, suponen un notable menoscabo de las actividades económicas del país, las actuaciones policiales deben atenerse a la ley a fin de proteger los bienes de carácter público y privado y restaurar la normalidad. Cuando los organismos encargados de hacer cumplir la ley interrogan a los responsables de actos violentos o a personas involucradas en ellos, extreman la cautela para evitar cualquier caso de acoso en aras del cumplimiento de la ley, y el objetivo no es, en ningún caso, hostigar a los dirigentes sindicales ni perturbar las actividades sindicales en el país. Asimismo, el Gobierno también manifiesta que no se han registrado casos de acoso a sindicalistas por su participación en actividades sindicales y que se están adoptando medidas para incrementar la capacidad de la policía.

134. El Gobierno también apunta que la Ley del Trabajo de Bangladesh contiene disposiciones específicas por las que se protegen las actividades sindicales, y que la discriminación antisindical y las prácticas laborales injustas, en cualquiera de sus formas, constituyen una vulneración de la ley y pueden ser objeto de acciones judiciales. Diversas autoridades dependientes del Ministerio de Trabajo y Empleo velan por el cumplimiento de la legislación laboral e instauran mecanismos eficaces de resolución de quejas, y todos los trabajadores agraviados tienen derecho a presentar quejas a la Dirección de Trabajo para solicitar medidas correctivas contra la dirección cuando lleve a cabo actividades antisindicales o ejerza prácticas laborales injustas. El Gobierno señala, asimismo, los notables logros alcanzados en los últimos años gracias al apoyo brindado por los programas de cooperación técnica en curso en el país: establecimiento de procedimientos operativos normalizados (SOP) y de una base de datos pública para el registro de casos de discriminación antisindical y de prácticas laborales injustas para facilitar la tramitación y la investigación de esos alegatos en aras de un proceso más transparente cuya información esté al alcance de la población (en agosto de 2017, se habían registrado 76 casos de discriminación antisindical o de prácticas laborales injustas en la base de datos, de los que 51 se habían resuelto y 25 se encontraban en trámite); establecimiento de una línea telefónica de ayuda para los trabajadores del sector de la confección en Ashulia con objeto de facilitar la presentación de quejas de índole laboral (a septiembre de 2017, se habían recibido 2 068 quejas por conducto de ese sistema, de las que 501 se habían resuelto); organización de programas intensivos de formación para funcionarios encargados de cuestiones laborales, empleadores, trabajadores y jueces en materia de discriminación antisindical, prácticas laborales injustas, arbitraje y conciliación, así como tramitación de quejas; e implantación de un sistema que permite determinar la prioridad de los conflictos laborales, registrarlos y remitirlos a la autoridad competente,

además de actualizar las estadísticas con miras a potenciar la transparencia y la gobernanza en los procesos de tramitación de quejas.

135. Con respecto al asesinato de un sindicalista en 2012, el Gobierno informa que, en octubre de 2012, la investigación se remitió al Departamento de Investigación Criminal (CID) de la policía, cuyas pesquisas permitieron identificar a una de las dos personas consideradas como sospechosas principales. Dada la condición de prófugos de los sospechosos, el Gobierno ofreció una recompensa de 100 000 BDT (1 400 dólares de los Estados Unidos) por la captura de la persona identificada, y la policía confiscó sus bienes y notificó su búsqueda en importantes periódicos de ámbito nacional en dos ocasiones. El Gobierno también incluyó el caso en la categoría de «asuntos sensibles», hecho que garantizará un seguimiento periódico y un enjuiciamiento rápido: se han presentado cargos contra el sospechoso identificado, el caso es objeto de juicio en rebeldía y ya se ha interrogado a nueve de los 25 testigos. El Gobierno confía en una resolución muy pronta del caso.
136. El Gobierno proporciona, asimismo, estadísticas e información general acerca del proceso de inscripción en el registro de sindicatos, así como información pormenorizada sobre las medidas adoptadas para facilitarlos y aumentar su transparencia: establecimiento de un sistema de inscripción en línea para la presentación de solicitudes de inscripción; adopción de SOP por los que se establecen límites temporales para cada fase del proceso de inscripción; establecimiento de una base de datos pública sobre la inscripción en el registro de sindicatos con información pertinente sobre la presentación y la resolución de solicitudes de inscripción, incluidos los motivos de denegación y anulación; modernización del Departamento de Trabajo; y puesta en práctica de iniciativas de sensibilización y creación de capacidad en materia de diálogo social destinadas a trabajadores y empleadores. El Gobierno también señala la retirada del Parlamento del proyecto de ley del trabajo de zonas francas industriales de Bangladesh (ELA), de 2016, a fin de adaptarlo en mayor medida a los convenios fundamentales de la OIT, las consultas tripartitas celebradas con miras a preparar un nuevo proyecto de ley y su presentación a la reunión de 2017 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
137. Por último, el Gobierno manifiesta su compromiso con la mejora de las relaciones laborales mediante un proceso transparente basado en el diálogo social y con arreglo a la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo. A fin de propiciar un entorno adecuado en el lugar de trabajo y dar respuesta a las cuestiones relativas a los conflictos laborales, el Gobierno ha establecido en el Ministerio de Trabajo y Empleo una unidad que prestará servicios de secretaría tanto al Consejo Consultivo Tripartito Nacional como al Consejo Consultivo Tripartito del sector de la confección. Según el Gobierno, ello demuestra su voluntad de garantizar el ejercicio de los derechos laborales.
138. El Gobierno informa de que ha facilitado su informe tanto al presente Comité como a la Comisión de Expertos.

C. Conclusiones del Comité

139. *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de violación sistemática de los derechos de libertad sindical, en particular mediante actos repetidos de represalia antisindical, denegación arbitraria de la inscripción en el registro de sindicatos y actividades de acoso antisindical, así como a la inexistencia de mecanismos para hacer cumplir la ley y la hostilidad pública del Gobierno contra los sindicatos. El querellante también denuncia que el nuevo proyecto de ELA, de 2016, incumple los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva.*
140. *Con respecto a los alegatos de medidas de represalia antisindical graves y, en ocasiones, violentas por parte de la dirección de la fábrica y la policía (recomendación b)), el Comité*

toma nota de que, según el Gobierno, incluso cuando la policía lleva a cabo interrogatorios por actos violentos cometidos en el sector industrial, el objeto de esos interrogatorios no es hostigar a los dirigentes sindicales ni perturbar las actividades sindicales, y se están adoptando medidas para incrementar la capacidad de la policía. Aunque también toma nota de la información pormenorizada que el Gobierno ha facilitado sobre las iniciativas emprendidas para mejorar la tramitación y la investigación de quejas por discriminación antisindical en el futuro, el Comité lamenta que el Gobierno no proporcione información concreta sobre los procesos judiciales en curso relacionados con alegatos de medidas de represalia antisindical objeto del presente caso. El Comité observa, asimismo, que a pesar de la relación detallada de numerosos alegatos de medidas de represalia antisindical incluida inicialmente en la queja, el Gobierno sostiene que no se han registrado casos de acoso a sindicalistas por su participación en actividades sindicales. En ese sentido, al recordar que un movimiento sindical realmente libre e independiente sólo puede desarrollarse dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales, y que el Gobierno tiene la obligación ineludible de promover y defender un clima social en el que el respeto de las disposiciones jurídicas sea la única forma de garantizar el respeto y la protección de las personas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 33 y 34], el Comité pide al Gobierno una vez más que adopte las medidas necesarias para garantizar que, cuando todavía no se haya hecho, todos los actos antisindicales alegados en el presente caso, incluidos aquellos presuntamente perpetrados por la policía, sean objeto de una investigación exhaustiva y que todo alegato futuro de esa naturaleza, incluso cuando se resuelva ulteriormente por conducto de acuerdos bilaterales, se investigue y se enjuicie de forma adecuada y sistemática a fin de evitar cualquier eventual repetición. Asimismo, el Comité también pide una vez más al Gobierno que facilite información actualizada sobre los procesos judiciales relativos a las medidas de represalia antisindical alegadas en los casos del sindicato Sramik Karmochari y del sindicato en la empresa d) [véase 382.º informe, párrafo 153] y confía en la pronta resolución de esos casos. El Comité espera, asimismo, que el Gobierno prosiga con la organización de actividades de formación integral a fin de ayudar a la policía a comprender mejor los límites de su labor en la esfera de los derechos de libertad sindical y garantizar que los trabajadores puedan ejercer de forma plena y legítima esos derechos en un clima exento de temor.

141. El Comité toma nota, además, de la evolución descrita por el Gobierno en cuanto al juicio en curso por el asesinato de un sindicalista en 2012 y, en particular, del juicio en rebeldía de un sospechoso y de la clasificación del caso como «asunto sensible» a fin de garantizar un seguimiento periódico y un enjuiciamiento rápido. El Comité, al tomar debida nota de esas informaciones, y recordar que el incidente que originó el caso se produjo hace aproximadamente seis años, espera que no se produzcan nuevas dilaciones en el juicio y pide al Gobierno que le mantenga informado de su resultado.
142. Con respecto al alegato según el cual la dirección de la fábrica aplica de forma indebida y regular el procedimiento en vigor para impugnar la inscripción en el registro de sindicatos con objeto de impedir las actividades sindicales (recomendación d)), el Comité observa que, si bien el Gobierno facilita informaciones generales con abundantes detalles sobre el proceso de inscripción en el registro y sobre las medidas que estima promoverán la transparencia de dicho proceso, no aborda la cuestión de los intentos específicos de la dirección de la fábrica para anular las inscripciones en el registro de sindicatos que se alegan en el presente caso. El Comité lamenta que no se haya proporcionado información específica a ese respecto y recuerda las graves implicaciones que las peticiones de anulación de la inscripción en el registro alegadas pueden tener en el funcionamiento de los sindicatos, por lo que pide al Gobierno una vez más que facilite información detallada sobre los resultados de las acciones emprendidas para anular la inscripción en el registro de los sindicatos en las empresas a), l) y n) [véase 382.º informe, párrafos 153, 157 y 158]. El Comité también espera del Gobierno la adopción de las medidas necesarias para

garantizar que el procedimiento en vigor para impugnar las inscripciones en el registro de sindicatos correctamente otorgadas no se utilice de forma indebida para impedir actividades sindicales en el futuro.

- 143.** *En cuanto a los alegatos de hostilidad o antagonismo públicos contra los sindicalistas (recomendación e)), el Comité toma nota del compromiso del Gobierno con la mejora de las relaciones laborales mediante un proceso transparente basado en el diálogo social, así como de la información facilitada según la cual se ha establecido una unidad de servicios de secretaría en el marco del Ministerio de Trabajo y Empleo a fin de abordar cuestiones relacionadas con los conflictos laborales. Tomando debida nota de esta información, el Comité confía en que las medidas previstas y adoptadas contribuirán al establecimiento de un entorno propicio para el pleno ejercicio de los derechos sindicales e impedirán episodios futuros de hostilidad y antagonismo públicos contra los sindicalistas.*
- 144.** *Por último, el Comité recuerda que previamente había remitido a la Comisión de Expertos las cuestiones legislativas sobre la inscripción en el registro de sindicatos y los derechos de libertad sindical en las ZFI (recomendaciones c) y f)). Si bien toma nota de la respuesta detallada que el Gobierno ha proporcionado a ese respecto, el Comité señala que esa misma información también se ha facilitado a la Comisión de Expertos, que examinó de manera detallada las cuestiones pertinentes en su último informe. A la luz de esas circunstancias, el Comité no proseguirá con el examen de esos aspectos legislativos del caso.*

Recomendaciones del Comité

- 145.** *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 una vez más que adopte las medidas necesarias para velar por que, cuando todavía no se haya hecho, todos los actos antisindicales alegados en el presente caso, incluidos los presuntamente perpetrados por la policía, sean investigados plenamente, y que todo alegato futuro de esa naturaleza, incluso aunque se resuelva ulteriormente por conducto de acuerdos bilaterales, se investigue y se enjuicie de forma adecuada y sistemática a fin de evitar cualquier eventual repetición. El Comité también pide al Gobierno una vez más que facilite información actualizada sobre las actuaciones judiciales relativas a las alegadas medidas de represalia antisindical en los casos del sindicato Sramik Karmochari y del sindicato en la empresa d), y confía en que esos casos se resolverán sin demora. El Comité también espera que el Gobierno prosiga con la organización de actividades de formación integral a fin de ayudar a la policía a comprender mejor los límites de su labor en la esfera de los derechos de libertad sindical y garantizar que los trabajadores puedan ejercer de forma plena y legítima esos derechos en un clima exento de temor;*
 - b) con respecto al juicio en curso por el asesinato de un sindicalista en 2012, el Comité espera que el juicio se lleve a cabo sin nuevas dilaciones y pide al Gobierno que lo mantenga informado de su resultado;*
 - c) el Comité pide al Gobierno una vez más que facilite información detallada sobre el resultado de las acciones emprendidas para anular la inscripción en el registro de los sindicatos en las empresas a), l) y n). El Comité también espera del Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que el procedimiento en vigor para impugnar las inscripciones en el registro de*

los sindicatos correctamente otorgadas no se utilice de forma indebida para impedir las actividades sindicales en el futuro;

- d) el Comité confía en que las medidas previstas y adoptadas por el Gobierno propiciarán un entorno conducente al pleno ejercicio de los derechos sindicales e impedirán que en el futuro se produzcan casos de hostilidad y antagonismo públicos contra los sindicalistas;*
- e) el Comité no proseguirá con el examen de los aspectos legislativos del presente caso relativos a la inscripción en el registro de sindicatos y los derechos de libertad sindical en las ZFI, y*
- f) el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.*

CASO NÚM. 3263

INFORME PROVISIONAL

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

- la Confederación Sindical Internacional (CSI)**
- IndustriALL Global Union (IndustriALL) y**
- UNI Global Union (UNI)**

Alegatos: las organizaciones querellantes denuncian graves violaciones de los derechos de libertad sindical por el Gobierno, incluidos el arresto y detención arbitrarios de dirigentes y activistas sindicales, amenazas de muerte y maltratos físicos sufridos mientras se encontraban detenidos, interposición de cargos penales falsos, vigilancia, intimidación e injerencia en las actividades sindicales, así como despidos masivos de trabajadores de fábricas de prendas de vestir tras una protesta pacífica

- 146.** La queja figura en una comunicación de la Confederación Sindical Internacional (CSI), el IndustriALL Global Union (IndustriALL) y el UNI Global Union (UNI) de fecha 26 de febrero de 2017.
- 147.** El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de fecha 1.º de noviembre de 2017.
- 148.** Bangladesh 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

149. En su comunicación de fecha 26 de febrero de 2017, las organizaciones querellantes denuncian graves violaciones de los derechos de libertad sindical por el Gobierno, incluidos el arresto y detención arbitrarios de dirigentes y activistas sindicales, amenazas de muerte y maltratos físicos sufridos mientras se encontraban detenidos, interposición de cargos penales falsos, vigilancia, intimidación e injerencia en las actividades sindicales, así como despidos masivos de trabajadores de fábricas de prendas de vestir tras una protesta pacífica.
150. Las organizaciones querellantes alegan el arresto y detención arbitrarios de más de dos docenas de dirigentes y activistas sindicales tras una interrupción del trabajo en Windy Apparels Ltd., una fábrica de prendas de vestir situada en Ashulia, una zona suburbana de Dhaka, la capital, el 11 de diciembre de 2016. Las organizaciones querellantes explican que la interrupción del trabajo tenía por objeto conseguir un aumento del salario mínimo y estaba apoyada por trabajadores de unas 20 fábricas, en su mayor parte no sindicadas. No obstante, el 20 de diciembre de 2016, tras una decisión de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Prendas de Vestir de Bangladesh (BGMEA), alrededor de 60 fábricas, muchas de las cuales no se habían visto afectadas por la protesta, cerraron sus puertas impidiendo la entrada a los trabajadores, negándose a pagar el sueldo correspondiente a los días en que las fábricas estuvieron cerradas, poniendo fin de este modo a la interrupción del trabajo. Según las organizaciones querellantes, los arrestos y las detenciones posteriores a la huelga fueron arbitrarios, ya que los sindicalistas afectados no llevaron a cabo actos violentos ni dañaron bienes de la empresa, además, la mayoría de ellos ni siquiera estaban presentes en la región durante la huelga o no tuvieron papel alguno en el desarrollo de la misma. Las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno se ha propuesto atacar por todos los medios el sindicalismo, y ha utilizado la protesta como pretexto para frenar a los sindicatos que han estado activos en la organización del sector de la confección y detener a los dirigentes sindicales acusándoles de una serie de delitos no relacionados. Concretamente, las organizaciones querellantes denuncian los siguientes incidentes de arresto y detención acompañados de amenazas de muerte, maltratos físicos y cargos penales falsos:
- El 21 de diciembre de 2016, la policía invitó a una serie de dirigentes y activistas sindicales a una reunión para discutir la reciente interrupción del trabajo en Ashulia, pero arrestó a los que asistieron a la reunión: Ibrahim (empleado del Centro para la Solidaridad de los Trabajadores de Bangladesh (BCWS)), Shoumitro Kumar Das (presidente del Comité Regional del Sector de la Confección Sramik Front Savar-Ashulia-Dhamrai), Rafiqul Islam (presidente de la Federación Sramik del Sector de la Confección Textil), Al Kamran (presidente de la Federación Sramik del Sector de la Confección de Shwadin Bangla – Comité regional de Savar-Ashulia-Dhamrai), Shakil Khan (secretario general de la Federación Sramik del Sector de la Confección de Shwadin Bangla – Comité regional de Savar-Ashulia-Dhamrai), Shamim Khan (presidente de la Federación Trinomul del Sector de la Confección de Bangladesh Sramik-Kormochari) y Md Mizan (sindicalista de la Federación de trabajadores del sector de la confección textil). A todos los sindicalistas arrestados se les negó la oportunidad de hablar con un abogado, con colegas o con familiares durante más de veinticuatro horas, aunque la Constitución de Bangladesh establece el derecho de consultar con un abogado al principio de la detención. Al día siguiente, fueron conducidos al tribunal y acusados con arreglo a los artículos 16 y 25 de la Ley sobre Competencias Especiales de 1974, de cometer actos perjudiciales, conspirar y colaborar en la comisión de un delito según lo dispuesto en la ley (caso núm. 30/526 de la comisaría de policía de Ashulia). No obstante, las organizaciones querellantes indican que el delito de «acto perjudicial» estipulado en el artículo 16 había sido derogado y no había sido sustituido posteriormente y que, en enero de 2017, el Tribunal Superior de Bangladesh confirmó que la utilización del delito era ilegal. A los dirigentes y activistas detenidos también se les imputó en otras ocho causas interpuestas por distintos

propietarios de fábricas de Ashulia por reunión ilegal, allanamiento, robo, intimidación penal y otros cargos relacionados. Uno de los sindicalistas detenidos informó de que lo interrogaron en un edificio aislado en un bosque, lo amenazaron de muerte, diciéndole que la encubrirían con un tiroteo, al tiempo que golpearon fuertemente a otros dos sindicalistas que también se encontraban arrestados. A otro sindicalista, el presidente del sindicato en Designer Jeans Ltd., un grupo de hombres fue a buscarlo a su casa, algunos con uniforme de policía y algunos en traje de paisano, lo llevaron a los tribunales, lo imputaron por el mismo caso y lo encerraron en la cárcel central de Dhaka durante tres días.

- El 22 de diciembre de 2016, Asaduzzama y Golam Arif, organizadores de la Federación Sindical Independiente de Trabajadores de la Confección de Bangladesh (BIGUF) fueron detenidos por la unidad de detectives de la policía en su domicilio en Gazipur, e informaron de que se les había golpeado mientras se encontraban bajo arresto. Dos días después, el Tribunal de Magistrados los añadió como sospechosos en virtud de los artículos 15, 3) y 25, D), de la Ley sobre Competencias Especiales en el caso pendiente núm. 32 de 2015 de la comisaría de Joydebpur, en el distrito de Gazipur, aunque no se les designó como sospechosos cuando se presentó el caso en enero de 2015 (los cargos se interpusieron contra dirigentes y activistas del Partido Nacionalista de Bangladesh (el principal partido de la oposición) y Jamaat Islami (un partido islámico de la oposición)).
- El 23 de diciembre de 2016, Nazmul Huda, un periodista que cubría la interrupción de trabajo en Ashulia, fue invitado por la policía a una conferencia de prensa, pero, a su llegada, fue introducido por la fuerza en un coche de policía, golpeado, y conducido por la zona de Dhaka hasta las 4 de la mañana, al tiempo que se le amenazó con matarlo en un tiroteo. Se presentó en los tribunales al día siguiente. Ahmed Jjbon, un líder sindical, desapareció el 23 de diciembre tras recibir una llamada de la unidad de detectives de la policía pidiéndole que se reuniese con la policía el 27 de diciembre. Estuvo desaparecido hasta que se presentó en los tribunales a la mañana siguiente.
- El 25 de diciembre de 2017, tres activistas de la Federación Unida de Trabajadores del Sector de la Confección fueron acusados de sabotaje con arreglo al artículo 15, 3), de la Ley sobre Competencias Especiales, en particular por conspirar para provocar perjuicios a la economía del país y sembrar el miedo entre la población civil.
- El 27 de diciembre de 2016, Md Ranju, un organizador sindical de la BIGUF, fue detenido en su oficina por la unidad de detectives de la policía y acusado, en virtud de la Ley sobre Explosivos, de posesión de sustancias explosivas con intento de poner en peligro la vida o provocar daños a personas o propiedades. El 14 de febrero de 2017 fue puesto en libertad bajo fianza y, a pesar de los cargos interpuestos contra su persona, no hay pruebas de que poseyese o colocase ningún explosivo.
- El 10 de febrero de 2017, cuatro oficiales de policía armados vestidos y con traje de paisano entraron en la oficina de la BIGUF en Chittagong, donde estaba impartándose un curso de formación sobre solución de conflictos laborales a la que asistían 25 dirigentes sindicales de la fábrica. La policía hizo preguntas sobre la formación al tiempo que tomaba fotos de las pancartas y de los participantes; seguidamente le pidieron a Chandon Kumar Dey, secretario de finanzas de la BIGUF, que saliera a la calle, donde le esperaban seis motocicletas de la policía y diez policías en traje de paisano. La policía también pidió a Kumar Dey y Jewel Borua, secretario adjunto de la BIGUF, que acompañasen a la policía para ser interrogados. Kumar Dey insistió en ir él solo, y fue conducido a la comisaría de policía de Double Mooring en Chittagong, donde fue interrogado sobre las actividades de la BIGUF y sus afiliados. Cuando varios organizadores y dirigentes sindicales de la BIGUF se personaron en la comisaría de policía para mostrar su apoyo, ocho de ellos fueron detenidos: Jewel Borua (secretario

adjunto de la BIGUF), Rintu Barua, Nipa Akter, Ayub Nobil, Md Rafik, Sam Dulal Bormon, Jahangir y Zahir Uddin (dirigentes sindicales de los sindicatos de las fábricas de prendas de vestir). Los nueve sindicalistas fueron trasladados a la comisaría de policía de Kotwali, donde fueron detenidos formalmente y acusados, en virtud de los artículos 143, 148, 149, 186, 332, 333 y 353 del Código Penal (caso núm. 70/8/2016 de la comisaría de policía de Kotwali, de agosto de 2016). Fueron puestos en libertad bajo fianza el 13 de febrero de 2017.

- 151.** Las organizaciones querellantes denuncian la aparente falta de pruebas de actividad delictiva en los casos mencionados y declaran que, si bien los alegatos contra los trabajadores incluyen daños, como la destrucción de puertas, ventanas y maquinaria de la fábrica, no se han presentado pruebas de dichos daños ni por los propietarios de la fábrica ni por la policía. Además, según una investigación realizada por Human Rights Watch de Ashulia, no hay pruebas de que se haya destruido material en las fábricas, no se ha tenido que reparar ninguna máquina ni se han tenido que sustituir piezas defectuosas y las personas que allí se encontraban no presenciaron ninguna violencia o pillaje.
- 152.** Las organizaciones querellantes alegan asimismo la vigilancia e intimidación permanentes a que están siendo sometidos los sindicalistas, así como la orden de cierre de las organizaciones sindicales emitida por la policía, como resultado de la cual un mínimo de diez federaciones de trabajadores del sector de la confección y dos organizaciones no gubernamentales que protegen los derechos de los trabajadores ya no pueden ejercer su actividad. Muchos organizadores, delegados y activistas sindicales han huido de la zona o están escondidos porque temen por su seguridad personal. Algunos dirigentes sindicales han sido obligados por la policía a rellenar formularios con datos biográficos que contenían 36 preguntas sobre detalles personales y familiares que no guardaban relación alguna con su trabajo. Según las organizaciones querellantes, las peticiones para cumplimentar los formularios con información personal detallada constituye una grave intrusión a la intimidad de las personas y la única razón que justifica su recopilación es acosar o intimidar a los sindicalistas, sus familias y sus asociados.
- 153.** Las organizaciones querellantes denuncian asimismo los siguientes incidentes de intimidación e injerencia en las actividades sindicales, en concreto:
- El 22 de diciembre de 2016, Moshrefa Mishu, presidenta del Foro de la Unidad de los Trabajadores Textiles, fue detenida por la policía cuando se dirigía a una conferencia de prensa. Si bien la policía sostuvo que simplemente había sido invitada a tomar una taza de té, lo cierto es que no regresó a su casa hasta las 17.30 de ese mismo día.
 - El 29 de diciembre de 2016, cuatro agentes de policía fueron a la oficina del BCWS en Zirabo, Ashulia, confiscaron un juego de llaves de la oficina, se lo entregaron al arrendador y le pidieron que les contactara si se producía algún intento de volver a entrar en el Centro. Dos días después, la policía, dirigida por un inspector de la policía industrial, volvió a visitar la oficina de Zirabo para comprobar que nadie había vuelto a entrar en el Centro y volvieron a dar al arrendador las mismas instrucciones que el día anterior.
 - El 20 de enero de 2017, la policía irrumpió en una sesión de formación sobre salud y seguridad dirigida por la BIGUF y el Instituto de Estudios Laborales de Bangladesh (BILS), y apoyada por la OIT. La policía reunió a los participantes y fotografió a uno de ellos porque se parecía a Monowar Hossain, un organizador sindical de la BIGUF. El subinspector pidió que se suspendiera la formación, alegando que para impartirla era necesaria una autorización policial (algo que es falso, según las organizaciones querellantes), amenazó que cualquier trabajador que siguiese asociado a la BIGUF tendría problemas y que si encontraba al vicepresidente del sindicato lo mataría.

ahogándolo. El subinspector también dijo a Sanjida, el secretario general de la BIGUF, que dejase de una vez la federación, si no se enfrentaría a las consecuencias, y siguió desacreditando al sindicato y amenazándolo, así como a sus dirigentes y organizadores, ante los participantes que allí estaban reunidos. Por último, la policía reunió la información personal de los participantes y los miembros de sus familias, obligó a los organizadores sindicales a suspender la formación, confiscó la pancarta, los blocs de notas, las pizarras de papel y los bolsos, y cerró la oficina con candado. El 2 de febrero de 2017, dos agentes de la policía industrial vestidos de paisano visitaron la oficina de la BIGUF en Chittagong, le pidieron a una miembro que cumplimentase la hoja de datos biográficos sobre sí misma, así como sobre otros miembros relevantes de la BIGUF, de la Campaña Ropa Limpia (CCC) y de IndustriALL, y le mostraron una carta de un funcionario superior en la que daba instrucciones a la policía para que recopilaran dicha información, pero se negaron a proporcionar una copia de la carta a la BIGUF. Al día siguiente, cuatro agentes de la policía local volvieron a entrar en la oficina de la BIGUF durante una sesión de formación sobre legislación del trabajo para trabajadores del sector de la confección, recopilaron información personal sobre todos los participantes, pasaron varias horas en la oficina, y dijeron al personal de la BIGUF que informase a la policía sobre sus futuras actividades para poder asistir a las mismas.

- El 30 de enero de 2017, Nurul Amin Mamun, un organizador sindical de la Federación Revolucionaria de Trabajadores del Sector Textil (BRGWF), fue detenido por la policía en la oficina del sindicato en Savar, tras haberse reunido ese mismo día con un grupo de trabajadores que solicitó su asistencia, y se le retuvo en el marco del caso Ashulia núm. 28 interpuesto por la fábrica de prendas de vestir en la que se produjo la interrupción del trabajo en diciembre de 2016, aunque inicialmente no se le había nombrado como sospechoso. El 7 de febrero de 2017, dos agentes de la policía industrial en traje de paisano entraron en la oficina de la BRGWF en Gazipur y, en un intento por recoger información sobre dos organizadores sindicales, llamaron a uno de los dirigentes principales y le hicieron preguntas detalladas muy similares a las que la policía había hecho en varias federaciones activas en Gazipur, incluida información sobre actividades políticas, relaciones y situación financiera. La policía pasó cuatro horas en la oficina de la federación e hizo las mismas preguntas a una organizadora sindical que se encontraba trabajando allí.
- El 5 de febrero de 2017, dirigentes de la Federación Solidaria de Trabajadores del Sector de la Confección (GWSF) y la Federación de Trabajadores del Sector de la Confección de Akota (AGWF) informaron de que agentes de la policía industrial habían visitado las filiales de ambas federaciones en Gazipur y, en ambos casos, habían presentado a los organizadores sindicales un formulario de datos biográficos de dos hojas para recoger información personal sobre todos los dirigentes de las federaciones.
- El 6 de febrero de 2017, tres agentes de policía de la unidad especial entraron en la oficina del Centro para la Solidaridad de Gulshan para preguntar sobre una reunión que había de celebrarse más tarde ese mismo día con federaciones del sector que eran miembros del Consejo de Bangladesh IndustriALL (IBC). La policía pidió ver los documentos de registro de la organización, así como más información sobre la reunión, incluidos sus participantes. Poco tiempo después, 15 oficiales de policía más se reunieron delante de la puerta principal de la oficina, instalaron una gran cámara dirigida hacia la puerta del recinto y tomaron fotos de las personas que entraban en el mismo. Los participantes informaron de que muchos más policías rodeaban la manzana, según sus cálculos entre 30 y 50. Los participantes en la reunión también informaron de que todas las federaciones que estaban representadas en la formación habían recibido la visita de la policía y se les había pedido que facilitaran datos personales sobre sus dirigentes y delegados. Tras la llegada de un empleado de USAID, la policía empezó a dispersarse. El 8 de febrero de 2017, un agente de la unidad de

inteligencia de la policía industrial visitó el Centro para la Solidaridad, pidió hablar con un miembro específico del personal y le preguntó sobre los tipos de programas y actividades que llevaba a cabo la organización. También habló brevemente con el director del programa por país, pidió los datos de contacto de cada uno de los miembros del personal y solicitó que se le informase sobre las fechas de sus actividades de formación.

- 154.** Las organizaciones querellantes alegan asimismo la utilización arbitraria del artículo 13, 1), de la Ley del Trabajo de Bangladesh (BLA), que permite a los empleadores cerrar una fábrica en caso de huelga ilegal, y denuncian que en el presente caso, la ilegalidad de la huelga la determinó de forma unilateral la BGMEA (la BGMEA alega que cerró las fábricas para proteger los medios de vida de una gran mayoría de trabajadores inocentes). Además, la BLA no contempla un procedimiento que permita al Departamento del Trabajo (DoL) evaluar si el artículo 13 se invocó adecuadamente, y habida cuenta de que los procedimientos judiciales son extremadamente largos y muy corruptos, los trabajadores apenas acuden a los tribunales del trabajo para recurrir la aplicación de esta disposición. Las organizaciones querellantes también consideran que una interrupción del trabajo en apoyo a los intereses de los trabajadores, aunque la lleven a cabo trabajadores que en su mayoría no estén representados, debería estar protegida y no debería dar lugar a represalias por parte del empleador. Sin embargo, tras la huelga de diciembre de 2016 en Ashulia, más de 1 600 trabajadores fueron suspendidos, despedidos u obligados a dimitir y, si bien el número exacto sigue sin estar claro, parece ser que ninguna de las suspensiones y despidos se llevó a cabo con arreglo a los procedimientos establecidos en la BLA, ya que se hicieron de manera indiscriminada y sin pruebas acerca de si los trabajadores despedidos participaron en la interrupción del trabajo. Además, cuando los sindicatos ejercían su actividad en las fábricas en cuestión, sus miembros y dirigentes fueron seleccionados y despedidos como parte de los despidos masivos.
- 155.** Por otro lado, según las organizaciones querellantes, el Gobierno y los empleadores no tuvieron en cuenta a los delegados sindicales elegidos y representativos en las negociaciones que siguieron a los despidos masivos y, en su lugar, entablaron negociaciones con dos federaciones sindicales que no cuentan con sindicatos en las fábricas de prendas de vestir en cuestión y posiblemente tampoco cuentan con miembros entre los trabajadores despedidos (la liga Sramik de trabajadores del sector textil y de la confección de Bangladesh y la Liga Sramik de prendas de vestir de Bangladesh). Se ordenó a estas federaciones que obligasen a los trabajadores a regresar a su puesto de trabajo, sin tener en cuenta las explicaciones de la federación de que no tenían poder sobre los trabajadores de las fábricas en las que se había hecho huelga, ya que la mayoría de ellos no estaba sindicado. Las organizaciones querellantes también alegan que la BGMEA y varias fábricas suscribieron otros memorandos de entendimiento con sindicatos escogidos por el Gobierno o por los empleadores que ni eran representativos de los trabajadores afectados ni estaban autorizados por trabajadores no sindicados para negociar en su nombre a través de los cuales 1 395 trabajadores optaron supuestamente por dimitir, recibiendo una indemnización. Según las organizaciones querellantes, cualquier renuncia del derecho de los trabajadores a impugnar su suspensión o despido debería considerarse nula y sin efecto. Respecto a lo ocurrido tras la huelga de Ashulia, las organizaciones querellantes añaden que, además de las causas penales específicas interpuestas contra los sindicalistas mencionados, la policía intimidó a los dirigentes sindicales y a los trabajadores registrando quejas penales contra personas desconocidas, lo que les permite aplicar de forma abusiva la amenaza de detención contra cualquier persona y, como consecuencia, al día de hoy hay quejas abiertas contra más de 1 600 personas desconocidas por haber cometido delitos durante la huelga de Ashulia. Las organizaciones querellantes también denuncian restricciones abusivas del derecho de huelga establecido en la BLA, como ya había puesto de relieve con anterioridad la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

156. Por último, las organizaciones querellantes piden al Comité que inste al Gobierno a poner en libertad a todos los trabajadores que se encuentran en prisión y a retirar todas las acusaciones interpuestas por las autoridades, así como a alentar a las entidades privadas a que retiren los cargos presentados contra las partes demandadas, nombradas y no nombradas; investiguen y sigan todas las quejas por amenazas de muerte y maltratos físicos durante las detenciones; permitan de inmediato a los sindicatos y a las organizaciones no gubernamentales que defienden los derechos de los trabajadores acceder y utilizar sus instalaciones sin sufrir amenazas ni intimidaciones; aseguren que no se pasa por alto ningún derecho en los acuerdos que se suscriban entre empleadores y sindicatos que no sean representativos de los trabajadores y en nombre de los cuales digan negociar; aseguren la readmisión inmediata de todos los trabajadores que hayan sido despedidos; aseguren que, si en el futuro una huelga es considerada ilegal, dicha cuestión se aborde de conformidad con las disposiciones de la BLA, no del Código Penal u otras leyes; enmienden la legislación a fin de que todas las causas, incluidas las causas penales relacionadas con conflictos entre trabajadores y empleadores se tramiten ante el Tribunal del Trabajo; aseguren que, en caso de futuros disturbios en el sector de la confección, no se interpone ninguna causa penal antes de que se lleve a cabo una investigación rigurosa y transparente por el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE) y el DoL, con la participación activa de representantes de los trabajadores, y con la aportación de pruebas creíbles que apoyen dichas acusaciones; promulguen enmiendas, mediante el diálogo social, para evitar la utilización arbitraria del artículo 13 de la BLA por los empleadores, y adapten plenamente la BLA al Convenio núm. 87.

B. Respuesta del Gobierno

157. En su comunicación de fecha 1.º de noviembre de 2017, el Gobierno señala, en relación con los alegatos de arresto y detención de dirigentes sindicales, maltratos físicos y cargos penales falsos que, según dispone la legislación, la policía debe presentar a una persona arrestada o detenida ante el juez en un plazo de veinticuatro horas a partir del momento del arresto, y que todas las personas que fueron arrestadas o detenidas tras el incidente de Ashulia fueron puestas en libertad bajo fianza. Había 11 causas abiertas, ocho de las cuales se resolvieron tras la investigación e informe final correspondientes, y tres están siendo investigadas y serán resueltas en la mayor brevedad. El proceso de investigación es independiente y el Gobierno se abstiene de injerir en el mismo, salvo para tomar medidas junto a la autoridad independiente encargada de la investigación con objeto de agilizar la cuestión. El Gobierno explica asimismo que no se ha presentado a la policía ninguna queja por amenaza o maltrato físico de dirigentes sindicales durante su detención, no obstante, si se presentase alguna, la policía procedería a iniciar una investigación al respecto. Los maltratos físicos durante el arresto son poco frecuentes, pero si se producen, se procede con las personas culpables de conformidad con la legislación. Respecto de los alegatos de vigilancia e intimidación que llevaron al cierre de las oficinas de los sindicatos y organizaciones de trabajadores, el Gobierno señala que, aunque las dos organizaciones de Ashulia se cerraron por motivo de la situación legal y de orden público a fin de asegurar su seguridad, fueron reabiertas una vez se consideró que ya no existía peligro para su funcionamiento.

158. Respecto de los alegatos de despidos masivos tras los disturbios registrados en diciembre de 2016 en Ashulia, el Gobierno indica que ningún trabajador fue despedido por haber participado en alguna actividad relacionada con la huelga, pero que algunos dimitieron voluntariamente tras recibir sus tributos legales de conformidad con la BLA y que dos fábricas ya no están en funcionamiento. El Gobierno declara asimismo que, como resultado de las huelgas ilegales y las continuadas pérdidas financieras provocadas por éstas, los empleadores se ven obligados a cerrar las fábricas invocando el artículo 13 de la BLA. No obstante, esta disposición se ejerce con cautela, su utilización arbitraria nunca se promueve y los derechos de los trabajadores nunca se infringen.

159. Respecto de los alegatos de que los memorandos de entendimiento formulados tras la huelga de Ashulia se suscribieron con federaciones sindicales que no eran representativas de los trabajadores afectados, el Gobierno alega que se celebraron varias reuniones con los trabajadores en presencia de los dirigentes destacados, práctica obligatoria en Bangladesh, y que los trabajadores siempre estaban representados por una federación o un sindicato. El Gobierno señala asimismo que ningún acuerdo entre trabajadores y empleadores entra en vigor sin que los trabajadores estén representados por un líder de un sindicato o federación, y que los derechos de los trabajadores no pueden pasarse por alto en este tipo de acuerdos.
160. En relación con la petición de las organizaciones querellantes de que todas las cuestiones laborales, incluida la actividad delictiva resultante de los disturbios, sea tratada por los tribunales del trabajo, el Gobierno señala que los trabajadores que han participado en una huelga ilegal, así como en cualquier delito cometido durante los disturbios laborales contemplados en virtud de la BLA, se abordan de conformidad con la BLA y no en virtud del Código Penal. No obstante, si durante una huelga ilegal un trabajador comete un delito, a saber, disturbios, destrucción de bienes del empleador, lesiones graves o muerte, daños públicos o perturbación del orden público y la tranquilidad en modo alguno, o provoca una situación de desorden o ilegalidad, la persona que transgrede la ley será responsable en virtud del Código Penal, ya que la BLA no contempla entablar causas penales para dicho tipo de delito y la Dirección de Trabajo y el DIFE no están autorizados por la BLA para tratar dichos delitos de índole penal. El Gobierno también señala que, aunque en la actualidad la BLA está siendo revisada, no hay enmiendas previstas en el sentido de que las causas penales relacionadas con conflictos entre trabajadores y empleadores puedan ser tratadas por el Tribunal del Trabajo.

C. Conclusiones del Comité

161. *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de graves violaciones de los derechos de libertad sindical por el Gobierno, incluidos el arresto y detención arbitrarios de dirigentes y activistas sindicales, amenazas de muerte y maltratos físicos sufridos mientras se encontraban detenidos, interposición de cargos penales falsos, vigilancia, intimidación e injerencia en las actividades sindicales, así como despidos masivos de trabajadores de fábricas de prendas de vestir tras una protesta pacífica.*
162. *El Comité toma nota de los alegatos de las organizaciones querellantes de que el Gobierno intenta por todos los medios atacar al sindicalismo y de que utilizó la huelga de diciembre de 2016 en Ashulia como pretexto para reprimir a los sindicatos activos en el sector de la confección. El Comité observa, a partir de la información detallada proporcionada por las organizaciones querellantes, que estos alegatos se refieren al arresto y detención arbitrarios de más de dos docenas de dirigentes y activistas sindicales, la mayoría de los cuales no había participado en la interrupción del trabajo y que, supuestamente, dichos arrestos y detenciones estuvieron acompañados de interrogatorios, maltratos físicos, golpes y amenazas de muerte por la policía, que se les denegó el acceso a abogados y que se interpusieron cargos penales falsos por delitos invalidados o delitos no relacionados por los cuales se habían iniciado causas algunos meses antes. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno a este respecto de que todas las personas que fueron arrestadas y detenidas fueron más tarde puestas en libertad bajo fianza, de que de las 11 causas, ocho han sido resueltas y tres siguen siendo investigadas, y de que no se ha presentado queja alguna ante la policía por amenazas o maltratos físicos durante la detención, no obstante, si se presentase alguna, la policía procedería a iniciar una investigación al respecto. Al tiempo que toma debida nota de esta información, el Comité observa que el Gobierno no aborda los alegatos de que en los cargos contra una serie de sindicalistas arrestados se recurrió a delitos penales derogados, y que los cargos penales fueron interpuestos sin ninguna prueba que los apoyasen, y lamenta que, a pesar de los alegatos extremadamente graves presentados por las organizaciones querellantes (amenazas de*

muerte, maltratos físicos y golpes por parte de la policía), el Gobierno no entre en detalles al respecto y se limite a señalar que no se ha realizado ninguna investigación hasta la fecha ya que no se ha recibido queja alguna. Al tiempo que observa la sugerencia del Gobierno de que las organizaciones querellantes deberían haber interpuesto quejas ante la institución que consideraban culpable de los delitos (a saber, la policía), el Comité considera que deberían haberse adoptado medidas para iniciar una investigación independiente con miras a pedir cuentas a las personas responsables, en particular teniendo en cuenta la gravedad de los alegatos. El Comité recuerda que, a este respecto, las recomendaciones formuladas por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia instaban al Gobierno a seguir investigando, sin demora, todos los presuntos actos de discriminación antisindical, inclusive en el área de Ashulia, y a imponer multas o sanciones penales, en particular en los casos de violencia contra sindicalistas, de conformidad con la legislación. De igual modo, toma nota de que, en su informe más reciente, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones expresó una profunda preocupación por la continuada violencia e intimidación ejercida contra trabajadores y esperaba que el Gobierno tomase las medidas necesarias para impedir que incidentes de ese tipo volvieran a producirse en el futuro y para garantizar que en caso de producirse, se investigasen debidamente. También observó que, a juicio de la CSI, algunos trabajadores seguían imputados por cargos penales sin fundamento por su participación en el incidente de Ashulia y pidió al Gobierno que tomase las medidas necesarias para garantizar que cualquier procedimiento pendiente en relación con la interrupción del trabajo se llevase a término sin demora.

163. El Comité considera que la situación descrita plantea graves inquietudes respecto del entorno para el ejercicio de los derechos de libertad sindical y desea poner de relieve que la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular, los relativos a la vida y a la seguridad de la persona. Si bien las personas dedicadas a actividades sindicales, o que desempeñen un cargo sindical, no pueden pretender 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. Las medidas privativas de libertad contra sindicalistas, por motivos relacionados con sus actividades sindicales, aunque se trate de simples interpellaciones de corta duración, pueden constituir un obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales. En relación con los alegatos de maltratos físicos y torturas a sindicalistas, el Comité recuerda que los gobiernos deberían dar las instrucciones necesarias para que ningún detenido sea objeto de malos tratos, e imponer sanciones eficaces en aquellos casos en que se demuestre que se han cometido [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 43, 72, 63 y 55]. Además, el Comité señaló el peligro que para el libre ejercicio de los derechos sindicales representan las condenas pronunciadas contra representantes de los trabajadores en el ejercicio de actividades relacionadas con la defensa de los intereses de sus mandantes [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 92]. Habida cuenta de lo que antecede y apoyando plenamente las conclusiones de la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos al respecto, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para iniciar una investigación independiente sobre los graves alegatos de amenazas de muerte, maltratos físicos y golpes durante la detención y garantice que los autores de los mismos son declarados responsables y que las personas afectadas son indemnizadas adecuadamente por cualquier perjuicio sufrido, con objeto de que no vuelvan a producirse actos tan graves en el futuro. El Comité invita a las organizaciones querellantes a proporcionar cualquier información adicional de interés a las autoridades nacionales a fin de que puedan proceder con la investigación con pleno conocimiento de los hechos. El Comité también pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que todas las causas pendientes contra sindicalistas por presunta participación en la huelga de Ashulia, interpuestas por la policía, fábricas de prendas de vestir u otras entidades privadas, se concluyen sin demora y que proporcione información detallada en relación con el número de causas, cargos exactos imputados y su resultado. El Comité pide

que el Gobierno le mantenga informado de la evolución de las cuestiones que anteceden y confía en que todos los sindicalistas que se encuentran encarcelados o detenidos tras la huelga de Ashulia hayan sido puestos en libertad.

164. El Comité observa que las organizaciones querellantes alegan asimismo la vigilancia e intimidación persistentes de sindicalistas por parte de la policía, inclusive mediante repetidas visitas a oficinas de sindicatos, amenazas de muerte y amenazas de otro tipo para que no prosigan con su actividad sindical, fotos a delegados sindicales y participantes en sesiones de formación sobre cuestiones laborales, investigaciones repetidas sobre dirigentes y delegados sindicales y recopilación de información personal, entre otros medios a través de la utilización de formularios de datos biográficos. El Comité observa que el formulario de datos biográficos proporcionado por las organizaciones querellantes contiene preguntas muy personales y muy detalladas, sobre religión, estado civil, ingresos anuales y detalles bancarios, afiliación política, seguro, número de registro del vehículo familiar, antecedentes familiares y debilidades de carácter, y señala con inquietud que la recopilación de información personal tan delicada puede contribuir significativamente a la percepción de acoso e intimidación por parte de los sindicalistas y sus familias, en particular habida cuenta del ambiente general de miedo y de represión del sindicalismo alegado por las organizaciones querellantes, y lamenta que el Gobierno no proporcione información alguna al respecto. Observando además con preocupación que, según las organizaciones querellantes, muchos sindicalistas y activistas están escondidos por miedo a que atenten contra su seguridad personal, el Comité recuerda que el ambiente de temor que resulta de amenazas de muerte a sindicalistas no puede sino incidir desfavorablemente en el ejercicio de las actividades sindicales, ya que dicho ejercicio sólo es posible dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un clima desprovisto de violencia, de presiones o amenazas de toda índole. Las interpellaciones y los interrogatorios policiales en forma sistemática o arbitraria de dirigentes sindicales y sindicalistas encierra el peligro de abusos y puede constituir un serio ataque a los derechos sindicales. Un clima de violencia, de presiones y de amenazas de toda índole contra dirigentes sindicales y sus familiares no propicia el libre ejercicio y el pleno disfrute de los derechos y libertades que consagran los Convenios núms. 87 y 98 y todo Estado tiene la ineludible obligación de fomentar y mantener un clima social donde impere el respeto a la ley, como único medio para garantizar el respeto y la protección a la vida [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 60, 68 y 58]. En estas circunstancias, el Comité urge al Gobierno a que dé las instrucciones necesarias y proporcione formación general obligatoria y organice actividades de sensibilización para garantizar el cese inmediato de toda forma de intimidación y acoso a sindicalistas y activistas sindicales por la policía, para que todas las personas afectadas puedan regresar a sus casas y lugares de trabajo en condiciones seguras y sin temor a represiones, y para que se eviten efectivamente en el futuro los incidentes de intimidación y acoso. El Comité también pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para iniciar una investigación independiente de los presuntos casos de intimidación y acoso presentados en la queja con objeto de garantizar que los autores son declarados responsables y que los trabajadores afectados son indemnizados adecuadamente por cualquier perjuicio sufrido, y que lo mantenga informado sobre los progresos realizados al respecto.
165. El Comité observa asimismo que, paralelamente a los alegatos de intimidación y vigilancia de sindicalistas, las organizaciones querellantes también denuncian la injerencia continuada de la policía en las actividades sindicales, incluidas las visitas inesperadas a las oficinas de los sindicatos, la irrupción en sesiones de formación y la confiscación de material de formación (pancartas, blocs de notas, pizarras de papel y bolsos), la cancelación impuesta de la actividad de formación relativa a la seguridad y la salud y que contaba con el apoyo de la OIT, las preguntas sobre reuniones anteriores y futuras, la confiscación de las llaves de la oficina del sindicato y el cierre por la policía de las organizaciones. El Comité toma nota con preocupación de estos graves alegatos y observa

que el Gobierno se limita a señalar que aunque las oficinas de dos organizaciones en Ashulia fueron cerradas para asegurar su seguridad, volvieron a abrirse de inmediato una vez se consideró que ya no existía riesgo para su funcionamiento. En estas circunstancias, el Comité debe recordar que los ataques perpetrados contra sindicalistas constituyen una grave injerencia en los derechos sindicales. Las acciones criminales de esa naturaleza crean un clima de temor que es sumamente perjudicial para el desarrollo de las actividades sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 59]. El Comité también desea señalar que la inviolabilidad de los locales y bienes sindicales es una de las libertades civiles esenciales para el ejercicio de los derechos sindicales. Fuera de los allanamientos por mandato judicial, el ingreso de la fuerza pública en los locales sindicales constituye una grave e injustificable injerencia en las actividades sindicales. 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. Es necesario someter a control judicial la ocupación o el precintado de los locales sindicales por las autoridades, debido al gran riesgo de parálisis de las actividades sindicales que entrañan estas medidas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 171, 181, 190 y 188]. Poniendo de relieve la gravedad de las consecuencias que una injerencia tal puede tener en el funcionamiento de los sindicatos, el Comité pide al Gobierno que tome las disposiciones necesarias para garantizar que todas las oficinas de sindicatos y organizaciones de trabajadores mencionadas en la queja puedan ejercer su actividad libremente y sin temor a actos de intimidación, y que cualquier material confiscado perteneciente a dichas entidades sea devuelto en su totalidad. Habida cuenta de la gravedad y naturaleza reincidente de la presunta injerencia en las actividades sindicales por la policía, incluida la cancelación impuesta de la actividad de formación que contaba con el apoyo de la OIT, el Comité alienta al Gobierno a realizar una investigación y una revisión internas con miras a determinar quiénes son responsables y a garantizar que se adoptan las sanciones pertinentes para evitar que vuelvan a repetirse tales actos tan graves en el futuro.

166. El Comité también toma nota de que las organizaciones querellantes y el Gobierno no coinciden en una serie de cuestiones relacionadas con la huelga de Ashulia, incluida la legitimidad de dicha acción de protesta y el consiguiente cierre de las fábricas por los empleadores, la naturaleza del despido de alrededor de 1 600 trabajadores, así como la interposición de 1 600 quejas penales contra personas desconocidas. Además, si bien las organizaciones querellantes denuncian que en las negociaciones que siguieron al incidente participaron federaciones sindicales escogidas por el Gobierno o los empleadores que no representaban a los trabajadores afectados, el Gobierno indica que ningún trabajador fue despedido por haber participado en alguna actividad relacionada con la huelga, pero que una serie de trabajadores dimitieron voluntariamente tras recibir sus tributos legales, que durante las negociaciones los trabajadores estuvieron representados por dirigentes destacados, de conformidad con la práctica establecida, y que ningún acuerdo puede entrar en vigor si los trabajadores no han estado representados. A este respecto, el Comité también observa la información proporcionada por el Gobierno a la Comisión de la Conferencia de 2017 según la cual se alcanzó un acuerdo tripartito con IndustriALL en febrero de 2017 por el cual todas las personas encarceladas y bajo custodia policial tras el incidente de Ashulia habían sido puestas en libertad bajo fianza y se habían pagado los salarios de los trabajadores que habían abandonado su trabajo, de conformidad con la legislación, así como las conclusiones de la Comisión de la Conferencia que instaban al Gobierno a seguir investigando, sin demora, todos los presuntos actos de discriminación antisindical y a garantizar el reintegro de los trabajadores despedidos ilegalmente en la zona de Ashulia.
167. Habida cuenta de las opiniones divergentes de las organizaciones querellantes y del Gobierno sobre las cuestiones que anteceden y reconociendo que no cuenta con suficiente información para pronunciarse sobre la legitimidad de la huelga de Ashulia y el posterior cierre de las fábricas, el Comité desea recordar que el derecho de huelga es una

*prerrogativa de las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones) y que la responsabilidad de declarar la ilegalidad de una huelga debería competir a una autoridad independiente e imparcial. Al tiempo que subraya que los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que consistan en acciones de carácter delictivo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 667], el Comité expresa preocupación por los más de 1 000 trabajadores que perdieron su empleo, y recuerda que las detenciones y los despidos en masa de huelguistas implican graves riesgos de abusos y un peligro serio para la libertad sindical. Las autoridades competentes deberían recibir instrucciones apropiadas para que eviten los riesgos que esas detenciones o despidos puedan representar para la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 674]. Respecto de las 1 600 quejas penales interpuestas contra personas desconocidas, el Comité recuerda que no deberían imponerse sanciones penales por actos de huelga, salvo en los casos en que no se respeten las prohibiciones relativas a la huelga conformes a los principios de la libertad sindical. Cualquier sanción impuesta por actividades ilegítimas relacionadas con huelgas debería ser proporcional al delito o falta cometido y las autoridades deberían excluir el recurso a medidas de encarcelamiento contra quienes organizan o participan en una huelga pacífica [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 668]. Además, el Comité desea señalar que si bien entiende la utilidad de abordar cuestiones de indemnización con los portavoces de sindicatos representativos, especialmente en casos relacionados con miles de trabajadores de distintas fábricas, también considera que es decisivo que cualquiera de dichos representantes haya sido autorizado claramente por los trabajadores afectados para actuar en su nombre. Habida cuenta de las circunstancias del presente caso y apoyando plenamente las conclusiones de la Comisión de la Conferencia al respecto, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores despedidos o suspendidos por razones antisindicales tras la huelga de Ashulia que aún no hayan sido reintegrados a su puesto en virtud de los distintos acuerdos suscritos y que hayan manifestado su voluntad de regresar al trabajo sean reintegrados sin más demora, y que le informe de los progresos realizados al respecto. El Comité también pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la situación en que se encuentran las 1 600 quejas penales interpuestas tras la huelga de Ashulia, incluida información sobre el número de quejas que han dado lugar a causas penales, los cargos mantenidos y su resultado.*

- 168.** *Por último, el Comité toma nota del alegato de las organizaciones querellantes de que la BLA impone restricciones excesivas al derecho de huelga y de su petición de que cualquier huelga futura que se considere ilegal, así como causas penales relacionadas con conflictos laborales, se traten en los tribunales del trabajo de conformidad con la BLA. El Gobierno, por su parte, indica que aunque los trabajadores responsables de participar en una huelga ilegal sean tratados de conformidad con la BLA, los actos punibles cometidos durante una huelga ilegal, como las lesiones graves o la muerte, deben abordarse en virtud del Código Penal, ya que la BLA no autoriza la celebración de juicios por tales actos. Por consiguiente, el Comité confía en que, si bien los delitos penales cometidos durante una huelga, como la violencia deliberada contra personas o bienes, son tratadas legítimamente en el marco de la legislación penal que prohíbe dichos actos, el Gobierno garantizará que no se abuse del recurso a sanciones penales ni a la interposición de cargos penales para suprimir las actividades sindicales pacíficas o para amenazar o intimidar a delegados y dirigentes sindicales.*

Recomendaciones del Comité

- 169.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a)** *el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para iniciar una investigación independiente sobre los graves alegatos de amenazas de muerte,*

maltratos físicos y golpes durante la detención y garantice que los autores de los mismos son declarados responsables y que las personas afectadas son indemnizadas adecuadamente por cualquier perjuicio sufrido, con objeto de que no vuelvan a producirse actos tan graves en el futuro. El Comité invita a las organizaciones querellantes a proporcionar cualquier información adicional de interés a las autoridades nacionales a fin de que puedan proceder con la investigación con pleno conocimiento de los hechos. El Comité también pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que todas las causas pendientes contra sindicalistas por presunta participación en la huelga de Ashulia, interpuestas por la policía, fábricas de prendas de vestir u otras entidades privadas, se concluyen sin demora y que proporcione información detallada en relación con el número de causas, cargos exactos imputados y su resultado. El Comité pide que el Gobierno le mantenga informado de la evolución de las cuestiones que anteceden y confía en que todos los sindicalistas que se encuentran encarcelados o detenidos tras la huelga de Ashulia hayan sido puestos en libertad;

- b) el Comité urge al Gobierno a que dé las instrucciones necesarias y proporcione formación general obligatoria y organice actividades de sensibilización para garantizar el cese inmediato de toda forma de intimidación y acoso de sindicalistas y activistas sindicales por la policía, así como para que todas las personas afectadas puedan regresar a sus casas y lugares de trabajo en condiciones seguras y sin temor a represiones, y para que se eviten efectivamente en el futuro los incidentes de intimidación y acoso. El Comité también pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para iniciar una investigación independiente de los presuntos casos de intimidación y acoso presentados en la queja con objeto de garantizar que los autores son declarados responsables y que los trabajadores afectados son indemnizados adecuadamente por cualquier perjuicio sufrido, y que lo mantenga informado sobre los progresos realizados al respecto;*
- c) el Comité pide al Gobierno que tome las disposiciones necesarias para garantizar que todas las oficinas de sindicatos y organizaciones de trabajadores mencionadas en la queja puedan ejercer su actividad libremente y sin temor a actos de intimidación, y que cualquier material confiscado perteneciente a dichas entidades sea devuelto en su totalidad. Habida cuenta de la gravedad y naturaleza reincidente de la presunta injerencia en las actividades sindicales por la policía, incluida la cancelación impuesta de la actividad de formación que contaba con el apoyo de la OIT, el Comité alienta al Gobierno a realizar una investigación y una revisión internas con miras a determinar quiénes son responsables y a garantizar que se adoptan las sanciones pertinentes para evitar que vuelvan a repetirse unos actos tan graves en el futuro;*
- d) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores despedidos o suspendidos por razones antisindicales tras la huelga de Ashulia que aún no hayan sido reintegrados a su puesto en virtud de los distintos acuerdos suscritos y que hayan manifestado su voluntad de regresar al trabajo sean reintegrados sin más demora, y que le informe de los progresos realizados al respecto. El Comité también pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la*

situación en que se encuentran las 1 600 quejas penales interpuestas tras la huelga de Ashulia, incluida información sobre el número de quejas que han dado lugar a causas penales, los cargos mantenidos y su resultado, y

- e) *el Comité confía en que, si bien los delitos penales cometidos durante una huelga, como la violencia deliberada contra personas o bienes, son tratados legítimamente en el marco de la legislación penal que prohíbe dichos actos, el Gobierno garantizará que no se abuse del recurso a sanciones penales ni a la interposición de cargos penales para suprimir las actividades sindicales pacíficas o para amenazar o intimidar a delegados y dirigentes sindicales.*

CASO NÚM. 3276

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

**Queja contra el Gobierno de Cabo Verde
presentada por
la Unión Nacional de los Trabajadores de Cabo Verde
– Central Sindical (UNTS-CS)**

Alegatos: la organización querellante alega que la requisa por parte del Gobierno de los trabajadores de una empresa de electricidad que habían presentado una convocatoria de huelga incumplió la nueva legislación sobre el establecimiento de servicios mínimos e infringió los principios de libertad sindical

170. La presente queja figura en una comunicación de la Unión Nacional de los Trabajadores de Cabo Verde – Central Sindical (UNTC-CS) de fecha 6 de marzo de 2017.
171. El Gobierno envió sus observaciones en fecha 3 de agosto de 2017.
172. Cabo Verde 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

173. En su comunicación de fecha 6 de marzo de 2017, la UNTC-CS alega que el Gobierno recurrió a la requisa civil o movilización forzosa en el contexto de una huelga convocada por uno de sus sindicatos afiliados, el Sindicato de Industria, Comercio y Turismo (SICOTUR), los días 30 y 31 de diciembre de 2016, y 1.º y 2 de enero de 2017, en la empresa de electricidad ELECTRA-NORT (en adelante, «la empresa») de la Isla de Sal.
174. Según la organización querellante, el Gobierno decretó la requisa de los huelguistas, alegando la falta de acuerdo entre las partes en lo que respecta a los servicios mínimos que deberían mantenerse durante la huelga. Asimismo, señala que el Gobierno recurre a la

requisa de huelguistas de manera sistemática para impedir el ejercicio del derecho de huelga, hecho que ya ha sido examinado por el Comité en dos ocasiones (casos núms. 2044 y 2534).

175. La organización querellante precisa que el derecho de huelga está consagrado tanto en la Constitución de la República (artículo 67) como en el Código del Trabajo (artículos 112 y siguientes), que la requisita civil se contempla también en la legislación (decreto-ley núm. 77/90, de 10 de septiembre de 1990) y que, tras las quejas presentadas por la UNTC-CS ante el Comité y las recomendaciones de éste, se firmó un acuerdo con los interlocutores sociales para revisar el Código del Trabajo, incluida la parte relativa a la determinación de los servicios mínimos. Así, pues, al publicarse el decreto-ley núm. 1/2016, de 3 de febrero de 2016, el artículo 123 del Código del Trabajo fue modificado de la manera siguiente: los servicios mínimos deberán ser establecidos por una comisión tripartita independiente constituida por un representante de los trabajadores, un representante de los empleadores, un representante del Gobierno y otros dos miembros que estos representantes designen de común acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 127.
176. La organización querellante alega que, en el caso de la requisita civil en cuestión, fue el Gobierno, y no la comisión tripartita independiente, quien estableció los servicios mínimos, infringiendo así el artículo 123, en su versión modificada, del Código del Trabajo. Además, también se incumplió la ley relativa a la requisita civil (decreto-ley núm.77/90), pues en el *Boletín Oficial* no se publicó ningún decreto ministerial que ordenara dicha requisita.

B. Respuesta del Gobierno

177. En su comunicación de fecha 3 de agosto de 2017, el Gobierno declara que no recurre sistemáticamente a la requisita civil y que su actuación respetó estrictamente el marco jurídico establecido a este respecto.
178. El Gobierno indica que, tras la convocatoria de huelga presentada por el SICOTUR, el 27 de diciembre de 2016, se celebró una primera reunión tripartita de conciliación/mediación, en presencia de la delegada de la Dirección General del Trabajo (DGT) de la Isla de Sal, el presidente del consejo de la compañía, el presidente del SICOTUR y algunos empleados de la empresa. Al no satisfacerse las reivindicaciones sindicales, se informó a las partes de la necesidad de determinar los servicios mínimos, para lo cual se convocó una reunión el 28 de diciembre. Como las partes no lograron tampoco entonces llegar a un acuerdo sobre esta cuestión, el Gobierno indica que el 29 de diciembre se celebró una nueva reunión con el fin de constituir una comisión tripartita, compuesta por un representante de los trabajadores, un representante de los empleadores, un representante del Gobierno y otros dos miembros designados por éstos de común acuerdo, con arreglo al párrafo 2 del artículo 123 del Código del Trabajo, que se encargaría de determinar los servicios mínimos.
179. Según el Gobierno, no fue posible establecer tal comisión porque el presidente del SICOTUR cuestionó tanto la legitimidad de la delegación de la DGT de la Isla de Sal, como la de la propia DGT, para representar al Gobierno, y se opuso a la creación de la comisión tripartita (las actas de las reuniones se adjuntan a la comunicación del Gobierno). El Gobierno agrega que el SICOTUR es reactivo a la posibilidad de que los trabajadores que representa garanticen un servicio mínimo y trata, pues, de ejercer, al igual que otros sindicatos, un medio de presión para lograr que se satisfagan sus reivindicaciones. Según el Gobierno, esta actitud es contraria al párrafo 2 del artículo 122 del Código del Trabajo, donde se dispone que en las empresas o los establecimientos cuyo objetivo es satisfacer las necesidades sociales esenciales, durante una huelga los trabajadores están obligados a garantizar los servicios mínimos indispensables para satisfacer esas necesidades. De acuerdo con la legislación vigente, las empresas del sector de la energía tienen como objetivo satisfacer necesidades esenciales; por consiguiente, cuando se cuestiona la satisfacción de estas necesidades y no se garantizan los servicios mínimos previstos en la legislación, la

única alternativa es recurrir a la requisa civil, en virtud del artículo 127 del Código del Trabajo, donde se dispone que, en caso de incumplimiento de los servicios mínimos, el Gobierno puede ordenar la requisa civil conforme a las condiciones establecidas en la ley.

180. El Gobierno subraya que, en virtud del artículo 2 del decreto-ley núm. 77/90, la requisa de personas es una decisión de carácter excepcional, que sólo puede tomarse en situaciones de emergencia extrema o cuando es imprescindible garantizar el funcionamiento regular de los servicios esenciales de interés público. El Gobierno explica que, ante la situación particular que se presentó, tuvo que pronunciarse con respecto a la requisa civil, comunicándola a las partes interesadas a través de los medios de comunicación, al no ser necesario proceder a la publicación del decreto dado que el origen del problema ya no existía [se había retirado la convocatoria de huelga].

C. Conclusiones del Comité

181. *El Comité observa que los alegatos del presente caso se refieren a: 1) la requisa civil por parte del Gobierno de trabajadores que convocaron una huelga en la empresa de electricidad, y 2) el recurso sistemático por parte del Gobierno a la requisa civil en el contexto de los procedimientos de huelga.*
182. *El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno, según la cual, en el caso concreto de la huelga declarada en el sector eléctrico en diciembre de 2016, la requisa de los huelguistas se debió a la imposibilidad de constituir una comisión tripartita, como se prevé en el Código del Trabajo (artículo 123 revisado), por lo que no fue posible determinar los servicios mínimos que se deberían prestar al tratarse de un servicio esencial.*
183. *El Comité observa que ya se pronunció anteriormente sobre alegatos de requisa de trabajadores durante huelgas en Cabo Verde (casos núms. 2044 y 2534), en el sector marítimo y en el sector meteorológico, respectivamente. En esta perspectiva, el Comité recordó que: «El establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería poder ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y 3) en servicios públicos de importancia trascendentales» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 606], y reconoció que podía establecerse un servicio mínimo. El Comité recuerda asimismo que lo que se entiende por servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra depende en gran medida de las condiciones propias de cada país. Por otra parte, este concepto no es absoluto puesto que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 582].*
184. *En este caso, el Comité recuerda que el suministro de electricidad se puede considerar un servicio esencial y que, además, se pueden establecer servicios mínimos cuando los trabajadores deciden recurrir a la huelga.*
185. *No obstante, en casos anteriormente examinados, el Comité había pedido al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para modificar la legislación pertinente, de manera que tanto el Gobierno como los trabajadores y los empleadores interesados participaran en la determinación de los servicios mínimos, y que cualquier conflicto al respecto fuera resuelto por un órgano independiente. El Comité observa que, en virtud del artículo 123 del Código del Trabajo, modificado en 2016, la determinación de los servicios mínimos en caso de*

huelga era en lo sucesivo responsabilidad de una comisión tripartita independiente, constituida por un representante de los trabajadores, un representante de los empleadores, un representante del Gobierno y otros dos miembros designados por éstos de común acuerdo. Asimismo, el Comité observa que esta modificación no afecta a las disposiciones del artículo 127, en virtud de las cuales, en caso de incumplimiento de las disposiciones relativas a los servicios mínimos, el Gobierno puede ordenar la requisa civil.

- 186.** *El Comité destaca la evolución positiva de la legislación laboral e indica que en este caso las partes no llegaron a un acuerdo, tampoco con respecto al establecimiento de la comisión tripartita independiente encargada de establecer los servicios mínimos, y que, según el Gobierno, el SICOTUR manifestó su oposición a la creación de la propia comisión y a la posibilidad de que sus miembros garantizaran la prestación de servicios mínimos. El Comité observa que, aparentemente, el sistema vigente no prevé que un órgano independiente pueda resolver un conflicto cuando existan diferencias entre las partes con respecto a los servicios mínimos que deben prestarse durante una huelga. Toma nota de que Cabo Verde recibió asistencia técnica de la Oficina en junio de 2017 y pide al Gobierno que proporcione información complementaria sobre la comisión tripartita que se establece en el Código del Trabajo, indicando si se han previsto textos de aplicación, y le invita a que designe un órgano independiente encargado de determinar los servicios mínimos que se prestarán en los servicios públicos esenciales en el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo. El Comité desea, de hecho, recordar, como hizo anteriormente, que cualquier divergencia al respecto debería ser resuelta por un órgano independiente y no por la autoridad administrativa [véase el caso núm. 2534, 349.º informe, 2008, párrafo 559].*
- 187.** *El Comité confía en que, en el marco de los mecanismos de diálogo social en vigor, la comisión tripartita constituida recientemente a raíz de la revisión legislativa de 2016 pueda desempeñar plenamente su misión y dar lugar, en interés de las partes, a un intercambio ponderado de puntos de vista sobre lo que puede considerarse servicios mínimos estrictamente indispensables en una situación real, y determinar el número de trabajadores capaces de garantizar su mantenimiento.*

Recomendación del Comité

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

El Comité pide al Gobierno que proporcione información complementaria sobre la comisión tripartita establecida en el Código del Trabajo, indicando, en particular, si se han previsto textos de aplicación, y lo invita a designar un órgano independiente encargado de determinar los servicios mínimos que se deberán garantizar en los servicios públicos esenciales en el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo.

CASO NÚM. 3214

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Chile
presentada por
la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF)**

Alegatos: incumplimiento de un protocolo de acuerdo por parte de las autoridades, represión por acciones colectivas de paralización y protesta y no utilización de mecanismos de diálogo social para tratar el conflicto

189. La queja figura en una comunicación de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) de fecha 4 de mayo de 2016.
190. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 20 de abril de 2017.
191. Chile ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de la organización querellante

192. En su comunicación de 4 de mayo de 2016, la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) señala que el 5 de septiembre de 2014 suscribió un protocolo de acuerdo (se adjunta copia) con las autoridades del Gobierno de la región de Atacama en el marco de una mesa del sector público de la región de Atacama (en adelante MSP-Atacama). La organización querellante indica que entre los aspectos centrales del protocolo se encontraban: i) el pago de una bonificación especial por el nivel del costo de vida en la región de carácter permanente para los funcionarios públicos cuyo monto definitivo sería determinado tras la elaboración de un estudio por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en 2015 que permitiera establecer el costo de vida real en la región; ii) la integración de los representantes de la MSP-Atacama en el equipo encargado de definir los términos de referencia de dicho estudio y en el seguimiento y evaluación del mismo; iii) el pago de una bonificación especial de carácter temporal a los funcionarios públicos de la región durante el año 2015 en espera de la elaboración del señalado estudio, que eventualmente sería renovable en caso de retraso del mismo, y iv) la conformación de diversas mesas de trabajo del 8 al 12 de septiembre de 2015 para tratar, entre otras cuestiones, la situación de los trabajadores públicos a «honorarios» de la región y discutir diversas medidas con el objeto de mejorar las condiciones de vida de los habitantes de la región.
193. La organización querellante alega el incumplimiento del citado protocolo de acuerdo por el Gobierno. En este sentido, la organización querellante indica que como consecuencia de la suscripción del protocolo de acuerdo, el 13 de febrero de 2015, se publicó la ley núm. 20815 con miras a otorgar una bonificación especial de carácter temporal para los funcionarios públicos de la región de Atacama a esperas de que se concluyera el estudio sobre el nivel de costo de vida en la región. La organización querellante afirma que el estudio fue realizado entre enero y febrero de 2016, fuera del plazo acordado, y denuncia que, contrariamente a lo dispuesto en el protocolo de acuerdo, los representantes de la MSP-Atacama no fueron integrados en el grupo responsable de los términos de referencia del estudio. Asimismo, la

organización querellante indica que en diciembre de 2015, ante el retraso en la realización del estudio, el intendente de la región de Atacama comunicó a la MSP-Atacama que se continuaría pagando la bonificación especial de carácter temporal en las mismas condiciones que en 2015. La organización querellante denuncia también que nunca se conformaron las diversas mesas de trabajo bipartitas tal y como preveía el protocolo de acuerdo. Por último, la organización querellante alega que el 7 de abril de 2016 fue sometido al Parlamento, sin informar previamente a los trabajadores, un proyecto de ley en virtud del cual únicamente serían beneficiarios de la bonificación especial permanente aquellos trabajadores que percibieran una remuneración máxima de 700 000 pesos chilenos. La organización querellante indica que los trabajadores se opusieron a dicho proyecto que fue rechazado el 19 de abril de 2016 en la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados.

- 194.** La organización querellante alega que ante el incumplimiento del protocolo de acuerdo, el 1.º de marzo de 2016, los sindicatos y gremios integrantes de la MSP-Atacama llamaron a un paro indefinido de actividades que se prolongó por más de sesenta días. La organización querellante denuncia actos de represión contra los trabajadores que participaron en el paro indefinido. En particular, la organización querellante denuncia: i) la represión por parte de la unidad de fuerzas especiales de carabineros de Chile de una manifestación realizada por los trabajadores en el centro de la ciudad capital regional el 9 de marzo de 2016; ii) la retención de 22 trabajadores, la mayoría de ellos dirigentes sindicales, que participaban en una movilización el 22 de marzo de 2016; iii) la retención del vicepresidente nacional de la Central Única de Trabajadores (CUT) durante una manifestación en la región, y iv) y la incoación de procesos penales contra funcionarios públicos que habían participado en el paro indefinido de actividades por presunta violación de la Ley núm. 12927 sobre Seguridad Interior del Estado. Al respecto, el artículo 11 de la citada ley dispone que «toda interrupción o suspensión colectiva, paro o huelga de los servicios públicos (...) sin sujeción a las leyes y que produzcan alteraciones del orden público o perturbaciones en los servicios de utilidad pública de funcionamiento legal obligatorio (...) constituye delito y será castigado con presidio o relegación menores en grado mínimos a medios». La organización querellante añade que el conflicto alcanzó un elevado nivel de tensión que condujo a que diversas autoridades públicas llamaran al diálogo entre el Gobierno y los sindicatos.
- 195.** La organización querellante alega la elaboración de «listas negras» y el descuento de salarios de funcionarios públicos como represión por su participación en el paro indefinido de actividades. La organización querellante manifiesta específicamente que el 11 de abril de 2016 la subsecretaría del interior instruyó a los servicios públicos de la región para que elaboraran listas de aquellos funcionarios públicos que no habían trabajado como consecuencia del paro indefinido de actividades. En este sentido, la subsecretaría de transporte y telecomunicaciones comunicó mediante resolución exenta núm. 81 de 12 de abril de 2016 que aplicaría descuentos a la representante de la Asociación de Funcionarios. La organización querellante denuncia que en los mismos términos, la contraloría general de la república emitió el dictamen núm. 18297 (se adjunta copia) en el que declaró ilegal el paro indefinido de actividades de los funcionarios públicos con base en el artículo 19, numeral 16, de la Carta Fundamental y el artículo 84, apartado i), del Estatuto Administrativo. Asimismo, en su dictamen la contraloría general de la república estableció que como consecuencia de la participación de los funcionarios públicos en la paralización de actividades resultaba procedente el descuento de sus salarios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72 del estatuto administrativo.
- 196.** Finalmente, la organización querellante alega que el Gobierno no hizo uso de mecanismos de diálogo social para tratar el conflicto anteriormente expuesto. En particular, la organización querellante estima que no se cumplió con los artículos 7 y 8 del Convenio núm. 151 ratificado por Chile, que requieren la adopción de procedimientos de negociación u otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de las condiciones de empleo, así como de mecanismos de solución de

conflictos relativos a la determinación de dichas condiciones que inspiren la confianza de los interesados.

B. Respuesta del Gobierno

- 197.** En su comunicación de 20 de abril de 2017, el Gobierno informa de la suscripción el 5 de septiembre de 2014 de un protocolo de acuerdo entre las autoridades públicas de la región de Atacama y la MSP-Atacama, de la que formaban parte, entre otros actores, la ANEF. El Gobierno recuerda en su comunicación el contenido del protocolo de acuerdo y adjunta el mismo. El Gobierno comunica que con posterioridad a la presentación de esta queja, suscribió con los funcionarios públicos coordinados en la MSP-Atacama un acta de acuerdo (se adjunta una copia) el 11 de mayo de 2016. El Gobierno señala que la suscripción de la citada acta de acuerdo puso fin a las movilizaciones y a la paralización de los funcionarios públicos de la región de Atacama y resolvió el conflicto de forma clara y detallada.
- 198.** El Gobierno comunica que, en cumplimiento de lo dispuesto en el protocolo de acuerdo de 2014, el 13 de febrero de 2015, se publicó la ley núm. 20815 en virtud de la cual se otorgó una bonificación especial de carácter temporal para los funcionarios de la región de Atacama, eventualmente renovable para el año 2016 en caso de retraso de la elaboración del estudio necesario para el otorgamiento de la bonificación especial con carácter permanente. El Gobierno indica que el estudio fue realizado por el INE en tiempo y forma y fue finalizado en diciembre de 2015 bajo el nombre Estudio «Canasta Nacional Única de Gasto». El Gobierno añade que los días 7, 12, 15, 18, 23 y 30 de marzo de 2016 se conformaron mesas de trabajo con miras a informar a los funcionarios públicos de Atacama de los resultados del citado estudio que serviría a los fines de validar el otorgamiento de una bonificación especial permanente a tales trabajadores. El Gobierno indica que, en las reuniones se informó a los actores sociales involucrados de que no existían fundamentos técnicos ni una realidad macroeconómica diversa en la región de Atacama que justificara la continuidad del pago de una bonificación especial. El Gobierno indica que con miras a solucionar el conflicto originado como consecuencia de tales hechos, se prevé en el acta de acuerdo de 2016: i) la conformación de una mesa de trabajo antes del 21 de mayo de 2016 compuesta por miembros del Gobierno y representantes de la MSP-Atacama, destinada a analizar las prioridades y plazos para abordar las distintas temáticas incluidas en, entre otros documentos, el protocolo de acuerdo de 2014; ii) la realización de un nuevo estudio sobre el costo de vida en la región de Atacama para finales del primer semestre de 2017 con miras a abordar de nuevo el otorgamiento de una bonificación de carácter permanente a los funcionarios públicos de la región; iii) la conformación de una mesa de trabajo conjunta entre el Gobierno y los representantes de la región a partir del 15 de mayo de 2016, destinada a concordar los términos de referencia del señalado estudio, y iv) el otorgamiento de una asignación extraordinaria durante 2016 y 2017 a los funcionarios públicos de la región de Atacama que perciban menores remuneraciones.
- 199.** El Gobierno indica que, como consecuencia de los hechos anteriormente expuestos, se produjeron movilizaciones y un paro indefinido de los funcionarios públicos de Atacama en el primer semestre de 2016, así como la presentación de la presente queja. El Gobierno indica que no se incurrió en actos represivos ni se elaboraron «listas negras» contra quienes participaron en las movilizaciones y en el paro indefinido. El Gobierno añade que la fuerza policial únicamente intervino en aquellas situaciones donde se vulneraron los derechos de los ciudadanos y se comprometió su seguridad, tales como toma de edificios públicos, agresiones físicas a personas, y corte de rutas y caminos que impidieron el libre desplazamiento de los habitantes de la región de Atacama. Asimismo, el Gobierno comunica que las autoridades competentes autorizaron las solicitudes para realizar marchas y manifestaciones en la región siguiendo los requisitos que establece la legislación vigente, especialmente en relación con las condiciones de factibilidad y seguridad de los propios trabajadores. Por último, el Gobierno indica que, en virtud de lo dispuesto en el punto 2 del

acta de acuerdo de 11 de mayo de 2016, se comprometió al establecimiento de un espacio de trabajo a nivel regional con representantes de los trabajadores con miras a analizar y eventualmente retirar las querellas criminales que se encontraban en proceso como consecuencia de los hechos vinculados a las movilizaciones de los funcionarios.

- 200.** En lo que respecta a los descuentos de salarios de los funcionarios públicos por días/horas no trabajados, el Gobierno indica que esta medida no representa una sanción contra los trabajadores, sino que responde a la aplicación de la normativa vigente. Al respecto, el Gobierno se refiere al artículo 72 del DFL núm. 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido y sistematizado de la Ley núm. 18834 sobre Estatuto Administrativo. De acuerdo al citado precepto, no se podrán recibir remuneraciones por el tiempo que no se hubiere efectivamente trabajado salvo bajo determinados supuestos entre los que no se encuentra la adhesión a paralizaciones, y deberá descontarse el tiempo no trabajado por los empleados. El Gobierno se refiere también a diversos dictámenes de la contraloría general de la república, entre otros, el dictamen núm. 62446 de 10 de noviembre de 2009 en el que se establece que «cuando los empleados públicos no desempeñan sus funciones por haberse adherido voluntariamente a huelgas, interrupciones o paralizaciones de labores, corresponde que el valor del tiempo no trabajado por tal motivo les sea descontado de sus remuneraciones».
- 201.** En relación con los mecanismos de resolución de conflictos, el Gobierno indica que las autoridades estuvieron siempre disponibles para reunirse con los trabajadores y abiertas al diálogo. El Gobierno añade que la regulación en materia de negociación colectiva de los funcionarios públicos podría contribuir de mejor manera a la solución de conflictos; sin embargo, la adopción de dicha regulación no ha sido posible debido a la falta de acuerdo con las organizaciones. En definitiva, el Gobierno afirma que se cumple con los estándares que se establecen en el Convenio núm. 151 y que el derecho a la huelga es ejercido por los funcionarios públicos sin limitaciones.
- 202.** Respecto de los hechos denunciados y en base a las observaciones expuestas, el Gobierno estima que no existió violación del Convenio núm. 151 por parte del Estado de Chile, sin perjuicio de las diferencias de apreciación de los hechos que hubo entre las partes, las cuales fueron resueltas por medio de diálogo, tal y como pone de manifiesto la celebración del protocolo de acuerdo de 5 de septiembre de 2014 y del acta de acuerdo de 11 de mayo de 2016.

C. Conclusiones del Comité

- 203.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega el incumplimiento de un protocolo de acuerdo por parte de las autoridades, represión por acciones colectivas de paralización y protesta y la no utilización de mecanismos de diálogo social para tratar el conflicto.*
- 204.** *El Comité toma nota en particular de que la organización querellante alega la violación de lo dispuesto en el protocolo de acuerdo que había sido concluido el 5 de septiembre de 2014 entre las autoridades de la región de Atacama y los funcionarios públicos coordinados en la MSP-Atacama. Según la organización querellante, el estudio necesario para el otorgamiento de una bonificación especial de carácter permanente a los funcionarios públicos de la región de Atacama fue concluido entre enero y febrero de 2016, fuera del plazo previsto. La organización querellante alega además que, contrariamente a lo establecido en el protocolo de acuerdo, los representantes de la MSP-Atacama no fueron incluidos en el equipo encargado de definir los términos de referencia de dicho estudio y en el seguimiento y evaluación del mismo. La organización querellante alega también que no se conformaron mesas de trabajo bipartitas para tratar los aspectos recogidos en el señalado protocolo. Asimismo, el Gobierno presentó un proyecto de ley el 7 de abril de 2016*

ante el Parlamento sin informar previamente a los trabajadores en relación con las condiciones bajo las cuales se otorgaría la bonificación especial de carácter permanente. A este respecto, el Comité toma nota de que, por su parte, el Gobierno declara que el estudio señalado fue finalizado en tiempo y forma en diciembre de 2015, y que se conformaron mesas de trabajo durante los días 7, 12, 15, 18, 23 y 30 de marzo de 2016 con miras a informar a los funcionarios públicos de la región de Atacama de que, con base en los resultados del estudio, no existían fundamentos técnicos ni una realidad macroeconómica diversa en la región de Atacama que justificara la continuidad del pago de una bonificación especial.

205. Al tiempo que observa discrepancias entre las partes en relación con el incumplimiento del protocolo de acuerdo de 2014 que originaron el conflicto objeto de la presente queja, el Comité toma nota de que, según informa el Gobierno, éste suscribió con los funcionarios públicos coordinados en la MSP-Atacama un acta de acuerdo el 11 de mayo de 2016 que puso fin a dicho conflicto. El Gobierno proporciona una copia del acuerdo.
206. En relación con los alegatos de la organización querellante referidos a los presuntos actos represivos contra trabajadores que participaron en manifestaciones por la fuerza policial, el Comité observa que en su comunicación el Gobierno indica que la fuerza policial únicamente intervino en aquellas situaciones en las que se vulneraron derechos de los ciudadanos y se comprometió su seguridad. Respecto al alegato de incoación de procesos penales contra aquellos trabajadores que participaron en el paro indefinido de actividades, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que, en virtud del acta de acuerdo de 2016, se comprometió al establecimiento de un espacio de trabajo a nivel regional con representantes de los trabajadores con miras a analizar y eventualmente retirar las querellas criminales que se encontraban en proceso como consecuencia de los hechos vinculados a las movilizaciones de los funcionarios. El Comité observa que, según indica la ANEF y tal y como se desprende del contenido del dictamen de la contraloría general de la república, estos procesos penales se habrían fundado en el presunto abandono de funciones por parte de los funcionarios públicos. En este sentido, el Comité recuerda que «nadie debería poder ser privado de libertad, ni ser objeto de sanciones penales por el mero hecho de organizar o haber participado en una huelga pacífica» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 672] y espera firmemente que el señalado proceso de revisión de las querellas criminales asegure el pleno respeto de este principio.
207. En lo que respecta al alegato de la organización querellante sobre la elaboración de «listas negras» y el descuento de salarios de aquellos trabajadores que participaron en el paro indefinido de actividades, el Comité toma nota de que el Gobierno en su respuesta declara que no se efectuaron «listas negras» y que el descuento de salarios se produjo con base en la normativa vigente sobre tiempo no trabajado por los funcionarios públicos. Al respecto, el Comité recuerda que «la deducción salarial de los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de libertad sindical» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 654].
208. Finalmente, en cuanto al alegato de la organización querellante referido a la no utilización de mecanismos de diálogo social por parte del Gobierno para tratar el conflicto que dio lugar a esta queja, el Comité observa que el Gobierno también destaca al respecto que, como fruto del diálogo social, suscribió con los funcionarios públicos miembros de la MSP-Atacama, la antes referida acta de acuerdo de 11 de mayo de 2016.
209. Por consiguiente, a la luz de la información proporcionada por el Gobierno en relación con el contenido del acta de acuerdo de 11 de mayo de 2016, el Comité entiende que el conflicto objeto de la presente queja fue finalmente resuelto a través del diálogo entre las partes.

Recomendación del Comité

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

CASO NÚM. 3144

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Colombia

presentada por

- la Confederación Nacional de Trabajadores de Colombia (CNT) y
- la Asociación Sindical de Profesionales de Ecopetrol (ASPEC)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que una empresa petrolífera se niega a negociar colectivamente con la Asociación Sindical de Profesionales de Ecopetrol y que no reconoce a dicho sindicato un acceso equitativo a los permisos sindicales remunerados

- 211.** La queja figura en una comunicación de 6 de abril de 2015 presentada por la Confederación Nacional de Trabajadores de Colombia (CNT) y la Asociación Sindical de Profesionales de Ecopetrol (ASPEC), así como en una comunicación adicional de 9 de octubre de 2015 de la ASPEC.
- 212.** El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de 7 de marzo de 2016 y febrero de 2017.
- 213.** Colombia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 214.** Por medio de comunicaciones de 6 de abril y 9 de octubre de 2015, la CNT y la ASPEC denuncian en primer lugar que la empresa Ecopetrol S.A. (en adelante la empresa petrolífera) se niega a negociar colectivamente con la ASPEC. A este respecto, las organizaciones querellantes manifiestan específicamente que: i) la ASPEC fue constituida el 12 de febrero de 2014; ii) en mayo y junio de 2014, las organizaciones sindicales de rama de actividad presentes en la empresa petrolífera (la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO), la Asociación de Directivos Profesionales, Técnicos y Trabajadores de las Empresas de la Rama de Actividad Económica del Recurso Natural del Petróleo y sus Derivados de Colombia (ADECO) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas Operadoras, Contratistas, Subcontratistas de Servicios y Actividades de la Industria del Petróleo, Petroquímica y Similares (SINDISPETROL)) presentaron sus respectivos pliegos de peticiones a la empresa, con miras a adoptar una nueva convención colectiva de trabajo para el período 2014-2018; iii) la ASPEC presentó su propio pliego de peticiones el 29 de mayo de 2014; iv) la etapa de negociación directa (arreglo directo) entre la empresa petrolífera y la ASPEC se llevó a cabo del 14 de julio al 22 de agosto de 2014 sin que se lograra un

acuerdo, y v) el día hábil siguiente, la ASPEC radicó ante la Dirección Territorial de Trabajo de Bogotá el acta final de la negociación con miras a que el Ministerio de Trabajo convocara un tribunal de arbitramento obligatorio para solucionar el conflicto colectivo de trabajo pendiente de resolución.

- 215.** En relación con el mencionado proceso de negociación colectiva, las organizaciones querellantes afirman que las negociaciones con las cuatro organizaciones sindicales presentes en la empresa se llevaron a cabo en cuatro mesas separadas, lo cual violaría el principio de unidad de negociación consagrado en el decreto núm. 089 de 2014, norma que prevé que, en caso de pluralidad sindical en una empresa y en caso de que los sindicatos no unifiquen sus pliegos de peticiones, los distintos pliegos se negociarán en una sola mesa de negociación integrada proporcionalmente a la representatividad de cada organización. Las organizaciones querellantes alegan que, de esta manera, las negociaciones sustanciales se concentraron en las mesas de los sindicatos USO y ADECO mientras que el pliego de peticiones presentado por la ASPEC no dio lugar a verdaderas discusiones, obligando a los trabajadores afiliados a la ASPEC a acogerse a lo negociado por el mayor sindicato presente en la empresa, la USO, que no deja de ser sin embargo una organización minoritaria, dejando desatendidas las peticiones legítimas y específicas del personal técnico, profesional de dirección y de confianza de la empresa que la ASPEC representa. Las organizaciones querellantes manifiestan finalmente que la negativa de la empresa petrolífera de negociar con la ASPEC queda demostrada por la acción judicial presentada ante el Juzgado 34 Laboral del Circuito de Bogotá en la cual la empresa solicita que se deje sin eficacia jurídica el registro de la organización sindical.
- 216.** Las organizaciones querellantes añaden que: i) ante la falta de genuina negociación, la ASPEC formuló el 17 de junio de 2014 una querrela administrativa laboral por negativa a negociar su pliego de peticiones; ii) una vez fracasada la etapa de arreglo directo, la ASPEC solicitó al Ministerio de Trabajo la conformación de un tribunal de arbitramento; iii) por medio de la resolución núm. 0963 de 17 de marzo de 2015, el Ministerio de Trabajo denegó de manera injustificada dicha solicitud, sin tomar en cuenta la realidad de los hechos, y iv) de igual manera fue denegada en primera y segunda instancia la acción de tutela iniciada por la ASPEC en contra de la mencionada resolución ministerial.
- 217.** Las organizaciones querellantes alegan en segundo lugar que la empresa petrolífera niega a la ASPEC un acceso equitativo a los permisos sindicales remunerados, favoreciendo a las demás organizaciones sindicales presentes en la empresa. Afirman que dicha discriminación se manifestó primero en el período de negociación de los pliegos de peticiones relativos a la convención colectiva de trabajo 2014-2018 y, luego, en el contenido de la mencionada convención que prevé garantías sindicales pactadas y aseguradas a favor de USO, SINDISPETROL y ADECO mientras que el acceso de la ASPEC a permisos sindicales depende de la liberalidad discrecional de la empresa. Las organizaciones querellantes indican que formularon a este respecto, el 25 de junio de 2014, una solicitud de visita de inspección y de investigación administrativa laboral.
- 218.** Las organizaciones querellantes alegan adicionalmente que el acuerdo núm. 01 de 1977 o «estatuto del directivo» dictado por la junta directiva de la empresa petrolífera y que abarca al personal técnico, de dirección y de confianza, mayoritario en la empresa, constituye un instrumento de discriminación antisindical. ya que sólo puede aplicarse al personal no sindicalizado. Añaden que dicho estatuto consagra para los trabajadores directivos no sindicalizados una serie de beneficios salariales, laborales y prestacionales extralegales diferentes y superiores a los pactados por la empresa por medio de las convenciones colectivas. Las organizaciones querellantes indican que formularon a este respecto una solicitud de visita de inspección y de investigación administrativa laboral.

B. Respuesta del Gobierno

- 219.** En sus comunicaciones de marzo de 2016 y febrero de 2017, el Gobierno remite en primer lugar la respuesta de la empresa petrolífera, la cual describe de la siguiente manera el proceso de negociación colectiva llevado a cabo en 2014 con la ASPEC y las demás organizaciones sindicales presentes en la empresa: i) el 29 de mayo de 2014, la ASPEC presentó su pliego de peticiones, solicitando que, de conformidad con el decreto 089 de 2014, sea negociado de forma simultánea y coetánea con los pliegos de los sindicatos de industria USO, ADECO y SINDISPETROL, también presentes en la empresa; ii) dichas tres organizaciones presentaron sus propios pliegos de peticiones entre el 25 y el 27 de junio de 2014; iii) el 3 de julio de 2014, se determinó con todas las organizaciones sindicales coexistentes que la etapa de arreglo directo iniciaría el 14 de julio de 2014; iv) en ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones sindicales optaron por no presentar un pliego único; v) de acuerdo con el mencionado decreto, quedó expresamente establecido que la negociación constituiría un proceso unificado e integrado aunque logísticamente se hubiesen mantenido cuatro escenarios simultáneos de discusión; vi) la negociación con las distintas organizaciones sindicales se llevó a cabo en igualdad de condiciones; vii) el conflicto colectivo finalizó con la firma, por la mayoría de los sindicatos representados, de la convención colectiva de trabajo 2014-2018, decidiendo en cambio la ASPEC no sumarse al acuerdo, y viii) la convención colectiva, por haber sido firmada por la mayoría de las organizaciones sindicales, es aplicable a todos los trabajadores de las organizaciones que presentaron simultáneamente su pliego, por lo cual se aplica también a los trabajadores afiliados a la ASPEC. La empresa añade que la ASPEC suscribió el acta de 3 de julio de 2014 de instalación de la etapa de arreglo directo y que la organización sindical no adelantó gestión alguna para solicitar, en los términos y plazos establecidos legalmente, la convocatoria de un tribunal de arbitramento.
- 220.** Respecto de la concesión de permisos y garantías sindicales, la empresa no comparte las alegaciones de las organizaciones querellantes ya que: i) si bien dichas condiciones no se encuentran estipuladas en un acuerdo, la empresa otorga 22 permisos mensuales remunerados para los miembros de la junta directiva nacional y de las subdirectivas de la ASPEC, y ii) la cantidad de permisos otorgados no es idéntica para cada sindicato porque es proporcional a la representatividad de cada una de las organizaciones.
- 221.** La empresa afirma finalmente en su respuesta que el acuerdo núm. 01 de 1977 no desconoce el derecho de organización sindical reconocido en la Constitución colombiana y que se armoniza con el principio de afiliación o no afiliación a una organización sindical. La empresa manifiesta específicamente que: i) los trabajadores que ocupan un cargo de nómina directiva, técnica y de confianza tienen plena libertad para afiliarse o no a una de las organizaciones sindicales coexistentes al interior de la empresa petrolífera o a beneficiarse del régimen salarial y prestacional contenido en la convención colectiva de trabajo o en el acuerdo núm. 01; ii) ante dos regímenes salariales y prestacionales completamente independientes e incompatibles entre sí y, en virtud del principio de inescindibilidad de las normas, consagrado por el Código Sustantivo del Trabajo, no puede un trabajador acogerse simultáneamente a los beneficios de la convención colectiva de trabajo y del acuerdo núm. 01; iii) en su momento, tanto el Consejo de Estado como la Corte de Constitucionalidad tuvieron la oportunidad de confirmar la legalidad y constitucionalidad del acuerdo núm. 01, y iv) la propia convención colectiva de la empresa petrolífera hace referencia al acuerdo núm. 01, lo cual demuestra el entendimiento entre la empresa y sus sindicatos respecto de dicho acuerdo.
- 222.** Después de haber comunicado la posición de la empresa petrolífera respecto de la queja, el Gobierno proporciona sus propias observaciones acerca de la misma. En cuanto a la alegada negativa de la empresa a negociar con la ASPEC, el Gobierno considera que sí se dio dicha negociación e indica al respecto que: i) según lo establecido en el decreto núm. 089 de 2014,

se llevó a cabo una negociación conjunta con todas las organizaciones sindicales presentes en la empresa, suscribiéndose con las mismas, incluida la ASPEC, un acta de acuerdo de negociación colectiva el 3 de julio de 2014; ii) el 14 de julio de 2014, aunque la ASPEC no haya firmado ese día el acta de inicio de la etapa de arreglo directo, se reunieron las comisiones negociadoras de la empresa petrolífera y de la ASPEC, dándose así inicio a la negociación con la mencionada organización sindical, etapa que duró hasta el 22 de agosto de 2014, y iii) a raíz de la querrela administrativa laboral presentada por la ASPEC, la dirección territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo llevó a cabo una investigación que le permitió concluir, por medio de una resolución de 12 de marzo de 2015, que la empresa no se había negado a negociar con la organización sindical.

- 223.** En relación con la negativa del Ministerio de Trabajo de convocar un tribunal de arbitramento para resolver el conflicto colectivo entre la ASPEC y la empresa petrolífera, el Gobierno manifiesta que: i) no es viable la petición de la ASPEC ya que el proceso de negociación entre la mencionada organización y la empresa se realizó, de acuerdo con el decreto núm. 089 de 2014, de manera conjunta con las demás organizaciones sindicales presentes en la empresa y que dicho proceso de negociación culminó con la firma por la mayoría de las organizaciones sindicales de una convención colectiva; ii) tanto el Tribunal Administrativo de Cundinamarca en un fallo de 7 de abril de 2015 como el Consejo de Estado en una sentencia de 9 de junio de 2015 declararon improcedente la acción de tutela iniciada por la ASPEC en contra de la mencionada resolución núm. 0963, indicando que la vía adecuada para recurrir dicha resolución no era la tutela sino la acción contencioso administrativa, y iii) hasta la fecha, la ASPEC no ha cuestionado ante la justicia administrativa la resolución núm. 0963 del Ministerio de Trabajo que no accede a la petición de que se constituya un tribunal de arbitramento.
- 224.** En relación con la alegada denegación de los permisos sindicales a la ASPEC, el Gobierno constata que la empresa proporciona datos según los cuales otorga 22 permisos mensuales remunerados a la organización sindical y que esta última no aporta pruebas de que ha acudido ante las autoridades correspondientes para denunciar la presunta negativa de la empresa de conceder los mencionados permisos.

C. Conclusiones del Comité

- 225.** *El Comité observa que el presente caso se refiere, a la alegada negativa de una empresa petrolífera de negociar colectivamente con la organización sindical de la empresa ASPEC y al supuesto no reconocimiento a dicho sindicato de un acceso equitativo a los permisos sindicales remunerados. El Comité observa que, en sus alegatos, las organizaciones querellantes se refieren también brevemente al supuesto carácter antisindical del acuerdo núm. 01 de 1977 dictado por la junta directiva de la empresa petrolífera. El Comité señala que esta cuestión se examinará en el marco del caso núm. 3149 que contiene alegatos directamente relacionados con el acuerdo núm. 01 así como respuestas completas del Gobierno y de la empresa a este respecto.*
- 226.** *En relación con la alegada violación del derecho de la ASPEC de negociar colectivamente, el Comité toma nota en primer lugar de que las organizaciones querellantes afirman que: i) la ASPEC, organización sindical de reciente creación, presenta su pliego de peticiones a la empresa petrolífera el 29 de mayo de 2014; ii) el 3 de julio de 2014, de conformidad con el decreto núm. 089 de 2014, la ASPEC acepta negociar de manera unificada con las demás tres organizaciones sindicales presentes en la empresa petrolífera, cada una habiendo presentado su propio pliego de peticiones; iii) la negociación de los cuatro pliegos de peticiones se lleva a cabo sin embargo en mesas separadas; iv) mientras que la empresa petrolífera lleva a cabo discusiones sustanciales con el sindicato que agrupa al mayor número de afiliados (aunque sin dejar de ser minoritario), la misma no negocia de manera real con la ASPEC; v) a raíz de lo anterior, la empresa suscribe el 24 de agosto de 2014*

una convención colectiva con las demás organizaciones sindicales mientras que no alcanza ningún acuerdo con la ASPEC, y vi) las acciones entabladas ante el Ministerio de Trabajo y la justicia para denunciar la negativa de la empresa petrolífera a negociar con la ASPEC y para obtener la conformación de un tribunal de arbitramento no prosperaron por la falta de objetividad de las autoridades públicas.

- 227.** *El Comité toma nota por otra parte de la posición coincidente de la empresa petrolífera y del Gobierno según los cuales: i) en el contexto de la negociación de la convención colectiva 2014-2018, las cuatro organizaciones sindicales presentes en la empresa decidieron, de conformidad con su autonomía sindical, mantener cada una su propio pliego de peticiones; ii) de acuerdo con el acta de negociación suscrito el 3 de julio de 2014, dichos cuatro pliegos de peticiones fueron negociados de forma articulada, aunque en mesas separadas, lo cual no es contrario al decreto núm. 089 de 2014 que regula los procesos de negociación colectiva en caso de pluralidad sindical; iii) la mesa de negociación con la ASPEC se reunió entre el 14 de julio y el 22 de agosto de 2014; iv) mientras que se logró un acuerdo con las demás organizaciones sindicales, la ASPEC decidió no suscribir la convención colectiva de empresa 2014-2018, la cual se aplica sin embargo a todos los trabajadores sindicalizados de la empresa, y v) a raíz de una querrela administrativa laboral presentada por la ASPEC, se ha llevado a cabo una investigación por parte de la inspección de trabajo que no ha determinado la existencia de una negativa de la empresa petrolífera de negociar con dicha organización sindical.*
- 228.** *El Comité observa que este primer alegato se refiere, en un contexto de pluralidad sindical, a la supuesta preferencia dada por la empresa petrolífera a la negociación de la convención colectiva de empresa con los sindicatos de mayor representatividad en detrimento de la ASPEC, organización sindical de reciente creación, con la cual la empresa no habría llevado a cabo auténticas negociaciones. A este respecto, el Comité recuerda de manera general 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 de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 953]. En el presente caso, con base en los elementos puestos a su disposición por las organizaciones querellantes, la empresa y el Gobierno, el Comité constata que: i) la empresa petrolífera ha entablado negociaciones con todas las organizaciones sindicales presentes en la empresa, inclusive con la ASPEC, sea cual sea el grado respectivo de representatividad de cada una de ellas; ii) la empresa firmó una convención colectiva con las organizaciones de mayor representatividad, la cual no fue suscrita por la ASPEC; iii) la convención colectiva se aplica a todos los trabajadores sindicalizados de la empresa, incluso a los miembros de la ASPEC, y iv) a raíz de las investigaciones llevadas a cabo por la inspección de trabajo, el Ministerio de Trabajo no ha acogido la denuncia presentada por la ASPEC por violación del derecho de negociar colectivamente. En estas condiciones el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.*
- 229.** *En relación con la denegación por el Ministerio de Trabajo de que se conformara un tribunal de arbitramento para resolver el conflicto consecutivo a la ausencia de acuerdo entre la ASPEC y la empresa, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que no era viable la petición de la ASPEC ya que el proceso de negociación entre la mencionada organización y la empresa se realizó de manera conjunta con las demás organizaciones sindicales presentes en la empresa y que dicho proceso de negociación culminó con la firma por la mayoría de las organizaciones sindicales de una convención colectiva. En estas condiciones, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.*

- 230.** *En relación con la alegada denegación de permisos sindicales a la ASPEC, el Comité toma nota en primer lugar de que las organizaciones querellantes afirman que: i) la ASPEC no obtuvo el mismo número de permisos sindicales que las demás tres organizaciones sindicales presentes en la empresa petrolífera durante el período de negociación de la convención colectiva; ii) por medio de la convención colectiva 2014-2018 firmada el 22 de agosto de 2018, las otras tres organizaciones sindicales pudieron pactar y garantizar el número de permisos remunerados que les corresponden mientras que los permisos sindicales de los cuales dispone la ASPEC dependen únicamente de la buena voluntad de la empresa, y iii) la ASPEC solicitó en junio de 2014 una investigación de parte del Ministerio de Trabajo a este respecto. El Comité toma nota en segundo lugar de que, por su parte, la empresa petrolífera afirma que: i) las cuatro organizaciones sindicales estuvieron en igualdad de condiciones para negociar la convención colectiva; ii) la ASPEC recibe de parte de la empresa 22 permisos remunerados mensuales, y iii) si bien la ASPEC no dispone de la misma cantidad de permisos sindicales que las demás organizaciones sindicales es porque los mismos se calculan proporcionalmente a la representatividad de cada una de ellas. El Comité toma nota en tercer lugar de que el Gobierno manifiesta que la empresa proporciona datos según los cuales otorga permisos remunerados a la organización sindical mientras que esta última no aporta pruebas de que ha acudido ante las autoridades correspondientes para denunciar la presunta negativa de la empresa de conceder los mencionados permisos.*
- 231.** *En relación con el hecho de que la ASPEC reciba una cantidad de permisos sindicales remunerados menor a la de los demás sindicatos presentes en la empresa, el Comité constata que la organización no niega disponer también de un número de afiliados inferior a los demás sindicatos. En estas condiciones, el Comité observa que es plenamente justificado que los permisos sindicales otorgados sean proporcionales a la representatividad de cada una de las organizaciones sindicales. Respecto del hecho de que, a diferencia de las demás organizaciones sindicales presentes en la empresa, la ASPEC no tenga pactado el número de permisos sindicales que le corresponde, el Comité observa que esta situación es consecutiva a la falta de acuerdo alcanzado entre la empresa y la ASPEC en el marco de la negociación de la convención colectiva de empresa 2014-2018 y a la decisión de dicha organización sindical de no suscribir la convención firmada por los demás sindicatos presentes en la empresa.*

Recomendación del Comité

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

CASO NÚM. 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 Agentes y Funcionarios del Estado (SYAPE)**
- **el Sindicato Nacional para la Movilización de Agentes y Funcionarios del Estado Congoleño (SYNAMAFEC)**
- **la Unión de Trabajadores – Agentes y Funcionarios del Estado (UTAFE)**
- **el Sindicato Nacional de Agentes y Funcionarios del Sector Agro-Rural (SYNAFAR)**
- **el Sindicato General de las Administraciones de Finanzas del Estado, Paraestatales y Bancos (SYGEMIFIN)**
- **el Sindicato de Trabajadores del Congo (SYNTRACO)**
- **el Sindicato de Funcionarios y Agentes Públicos del Estado (SYFAP) y**
- **el Directorio Nacional de Funcionarios y Agentes Públicos del Estado (DINAFET)**

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

- 233.** El Comité examinó por última vez este caso relativo a la queja presentada por varios sindicatos de la administración pública, en su reunión de octubre de 2016 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 380.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016), párrafos 332 a 348].
- 234.** La Central Congoleza del Trabajo (CCT), el Sindicato de los Agentes y Funcionarios del Estado (SYAPE), y los Sindicatos Independientes de la Administración Pública (SIAP) enviaron informaciones adicionales en comunicaciones de fechas 3 y 29 de mayo de 2017 y 3 de octubre de 2017, respectivamente.
- 235.** Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de octubre de 2017 [véase 383.º informe, párrafo 6], el Comité lamentó la ausencia persistente de cooperación y dirigió un llamamiento urgente al Gobierno, en el que se indicaba que el Comité presentaría un informe sobre el fondo de la cuestión en su próxima reunión, aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas no se hubieran recibido a tiempo. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.

236. 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

237. En su anterior examen del caso en noviembre de 2016, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 380.º informe, párrafo 348]:

- a) el Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, las recomendaciones formuladas en noviembre de 2015 y una reunión con una delegación gubernamental en junio de 2016, el Gobierno todavía no haya facilitado respuesta ni observación alguna con respecto a los alegatos de las organizaciones querellantes o las recomendaciones del Comité, pese a que en reiteradas ocasiones se le instó, incluso mediante un llamamiento urgente. Ante la omisión recurrente del Gobierno de responder a las quejas, el Comité invita al Gobierno, en virtud de la autoridad reconocida en el párrafo 69 de los procedimientos para el examen de quejas por violaciones de la libertad sindical, a comparecer ante el Comité en su próxima reunión en marzo de 2017, a fin de que pueda obtener informaciones detalladas sobre las medidas adoptadas por el Gobierno en relación con los casos pendientes;
- b) el Comité urge al Gobierno a que tome sin demora las disposiciones necesarias para que las órdenes cuestionadas de 2013 dictadas por el Ministerio de la Función Pública se revisen en consulta con las organizaciones de trabajadores concernidas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;
- c) el Comité no puede sino instar al Gobierno una vez más a que celebre consultas inmediatamente con todas las organizaciones de trabajadores afectadas, en particular con la INSP y los SIAP, sobre las modalidades de representación de los intereses de los trabajadores para la negociación colectiva en la administración pública. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;
- d) el Comité pide al Gobierno que facilite el acta de constitución de la INAP y el acta de traspaso de la intersindical anterior (INSP) a la nueva intersindical que se establece, y que transmita sus observaciones al respecto;
- e) el Comité espera que el Gobierno dé instrucciones urgentes para que los sindicalistas que ejercen sus legítimas funciones sindicales en la administración pública no puedan seguir siendo objeto de perjuicios en el empleo y para que se sancione a las personas responsables de la comisión de tales actos. Asimismo, el Comité urge al Gobierno a que inicie investigaciones sobre los citados casos en que se han aplicado medidas disciplinarias a dirigentes sindicales para determinar si dichas medidas sancionaron el legítimo ejercicio de actividades sindicales y, de ser así, que prevea el pago de una indemnización lo bastante disuasoria;
- f) tomando nota de que el Sr. Muhimanyi y el Sr. Endole Yalele han presentado una queja ante el Tribunal de Apelación por haberse incumplido el plazo legal para clausurar un expediente disciplinario, el Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de dichas quejas;
- g) el Comité urge al Gobierno a que inicie inmediatamente una investigación sobre las circunstancias del arresto y detención de los dirigentes sindicales ocurrida en julio de 2013 y noviembre de 2014 y a que lo mantenga informado de los resultados y las medidas adoptadas;
- h) el Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado del resultado del procedimiento relativo a la queja del Sr. Modeste Kayombo-Rashidi, ante el Tribunal de Primera Instancia de Kinshasa/Gombe contra el Sr. Constant Lueteta, secretario de la INAP, por haber proferido amenazas de muerte;
- i) el Comité pide al Gobierno que indique el curso dado a los recursos administrativos y judiciales presentados por las organizaciones querellantes;

- j) recordando con firmeza que los dirigentes sindicales no deberían ser sometidos a medidas de represalia y, sobre todo, detenciones y privaciones de libertad, por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT en materia de libertad sindical; en este caso concreto, por haber presentado una queja ante el Comité de Libertad Sindical, el Comité urge al Gobierno a que comunique sin demora informaciones detalladas sobre los motivos que llevaron a la adopción de medidas de destitución y medidas disciplinarias, así como el estado de dichas medidas, contra los dirigentes sindicales y los sindicalistas siguientes: el Sr. N’Kungi Masewu, presidente de SYAPE; el Sr. Embusa Endole, presidente del Sindicato Esperanza; el Sr. Gongwaka, dirigente sindical; el Sr. Kaleba, presidente del comité de base de asuntos financieros de la CCT, y el Sr. Kalambay, coordinador de COSSA), y
- k) el Comité urge al Gobierno que proporcione sin demora información detallada sobre los alegatos formulados según los cuales los dirigentes sindicales y miembros de la función pública fueron objeto de sanciones disciplinarias, en particular, el cese en sus puestos, por haber firmado cartas abiertas dirigidas al Primer Ministro, en enero y febrero de 2014, y concretamente sobre los fundamentos expuestos para justificar el cese, en mayo de 2016, del presidente del SYAPE, el Sr. N’Kungi Masewu.

B. Informaciones adicionales de las organizaciones querellantes

238. En una comunicación de fecha 3 de mayo de 2017, el secretario general de la CCT, el Sr. Modeste Kayombo-Rashidi, portavoz de los Sindicatos Independientes de la Administración Pública (SIAP), se refirió a una declaración del cónclave de la Intersindical Nacional del Sector Público (INSP) y los SIAP, de fecha 9 de abril de 2017, según la cual el mandato de la Intersindical Nacional de la Administración Pública (INAP), cuya composición y situación están en tela de juicio, había en todo caso llegado a su fin en octubre de 2016 y que, por consiguiente, el Gobierno debía convocar unas verdaderas elecciones sindicales a fin de establecer la legitimidad y la legalidad de las actividades sindicales y de evitar toda controversia.
239. En una comunicación de fecha 29 de mayo de 2017, el SYAPE indica que la destitución de su presidente, el Sr. N’Kungi Masewu, se ha producido no sólo con el telón de fondo de la discriminación antisindical, sino también en contravención de las disposiciones legislativas vigentes, y que este último, según la carta remitida, el 26 de abril de 2016, al Ministro de la Función Pública por el Consejero Especial del Jefe de Estado en materia de buena gobernanza, y de lucha contra la corrupción, el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, tendría que haber sido reintegrado en sus funciones.
240. En las informaciones adicionales puestas en conocimiento del Comité el 3 de octubre de 2017, los SIAP alegan actos de intimidación y amenazas de destitución contra dos dirigentes sindicales miembros de la agrupación sindical SIAP, los Sres. Mulangu Ntumba (secretario general del sindicato SAFE) y Tshimanga Musungay (secretario general de Renovación Sindical del Congo (RESYCO), en razón de la celebración, por iniciativa de éstos, de la asamblea general de agentes y funcionarios del Estado de diversos ministerios el 21 de julio de 2017.

C. Conclusiones del Comité

241. *El Comité deplora la ausencia total de cooperación del Gobierno con el procedimiento y en particular el hecho de que no haya comunicado ninguna de las informaciones solicitadas en diferentes ocasiones, entre otras cosas mediante llamamientos urgentes. A pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, las recomendaciones del Comité formuladas en noviembre de 2015 y en noviembre de 2016, una reunión de los miembros del Comité con una delegación gubernamental en junio de 2016 y una invitación a comparecer*

ante el Comité en virtud del artículo 69 de los procedimientos para el examen de quejas por violaciones de la libertad sindical a fin de obtener informaciones detalladas sobre el presente caso, el Gobierno todavía no ha facilitado respuesta alguna a los alegatos de las organizaciones querellantes ni a las recomendaciones del Comité.

- 242.** *En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve obligado a presentar un nuevo informe sobre el fondo de este caso sin contar con las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*
- 243.** *El Comité recuerda al Gobierno una vez más que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical es velar por el respecto de esa libertad de jure y de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra en vista a un examen objetivo de los mismos [véase Primer informe del Comité, párrafo 31]. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro, especialmente dado que se ha beneficiado recientemente (en noviembre de 2017) de la asistencia técnica de la Oficina y del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) sobre las normas internacionales del trabajo, con un enfoque en los convenios fundamentales y los mecanismos de control.*
- 244.** *El Comité recuerda que el presente caso, presentado por varias organizaciones sindicales de la administración pública, se refiere a la injerencia, con impunidad, del Gobierno en su calidad de empleador, en las actividades de las organizaciones sindicales y, en particular, a la aplicación de medidas de intimidación y de sanciones disciplinarias contra dirigentes sindicales, así como a la adopción de una reglamentación, que ha sido cuestionada, relativa a la organización de elecciones sindicales en la administración pública, con el propósito de crear una organización intersindical (la INAP) que sea el único interlocutor del Gobierno y esté controlada por éste.*
- 245.** *El Comité recuerda en particular que las organizaciones querellantes habían alegado la adopción de medidas de represalia contra dirigentes sindicales y sindicalistas a raíz de las recomendaciones adoptadas por el Comité en noviembre de 2015. Se refieren en particular a la destitución del Sr. N’Kungi Masewu, presidente del SYAPE, y del Sr. Embusa Endole, presidente del ESPOIR, así como a medidas disciplinarias contra los Sres. Gongwaka, Kaleba y Kalambay, todos ellos sindicalistas. El Comité lamenta profundamente que se hayan notificado nuevas medidas de represalia desde su anterior examen del caso, en octubre de 2016. El Comité toma nota en efecto con preocupación de los alegatos recientes de acoso de la agrupación sindical SIAP, según los cuales dirigentes sindicales miembros de la agrupación, a saber los Sres. Mulangu Ntumba (secretario general del SAFE) y Tshimanga Musungay (secretario general de la RESYCO), habrían sido víctimas de actos de intimidación y amenazas de destitución, debido al ejercicio legítimo de sus funciones sindicales. El Comité recuerda una vez más 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. 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 urge al Gobierno a que comunique sin demora informaciones detalladas sobre los motivos que llevaron a la adopción de medidas de destitución y medidas disciplinarias, así como el estado de dichas medidas, contra los dirigentes sindicales y los sindicalistas mencionados.*

246. *En lo que respecta a la situación del presidente del SYAPE, el Sr. N'Kungi Masewu, el Comité recuerda que el fundamento de su destitución radicó en haber formulado afirmaciones difamatorias contra el Ministro de la Función Pública. Tomando nota de las informaciones facilitadas por el SYAPE en una comunicación de fecha 29 de mayo de 2017, y en particular de la carta remitida al Ministro de la Función Pública por el Consejero Especial del Jefe de Estado en materia de buena gobernanza, y de lucha contra la corrupción, el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, según la cual el interesado tendría que haber sido reintegrado en sus funciones, el Comité urge al Gobierno a que envíe sin demora información detallada sobre los motivos que se exponen para justificar el cese del presidente del SYAPE.*
247. *El Comité toma nota de la comunicación de fecha 3 de mayo de 2017, en la que se menciona una declaración conjunta de la INSP y los SIAP, de fecha 9 de abril de 2017, en la que se indicaba que el mandato de la INAP había llegado a su fin en octubre de 2016 y se hacía un llamamiento al Gobierno para que convocara unas verdaderas elecciones sindicales a fin de establecer la legitimidad y la legalidad de las actividades sindicales y de evitar toda controversia. A este respecto, el Comité no puede sino recordar, una vez más, que el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones laborales en el sector público supone el respeto de los principios de la no injerencia, el reconocimiento de las organizaciones más representativas y la autonomía de las partes. Refiriéndose a sus conclusiones anteriores relativas a la revisión de las órdenes cuestionadas de 2013 que habían limitado la actividad de los sindicatos, el Comité señala a la atención del Gobierno una vez más la necesidad de revisar las disposiciones reglamentarias en cuestión y de celebrar consultas inmediatamente con todas las organizaciones de trabajadores afectadas, en particular con la INSP y los SIAP, sobre las modalidades de representación de los intereses de los trabajadores.*
248. *Deplorando la falta de respuesta del Gobierno, el Comité se ve obligado a remitir al Gobierno al conjunto de conclusiones formuladas en su anterior examen del caso [véase 380.º informe, párrafos 332 a 348], así como a sus recomendaciones anteriores.*

Recomendaciones del Comité

249. *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) *el Comité deplora la ausencia total de cooperación del Gobierno con el procedimiento y en particular el hecho de que no haya comunicado ninguna de las informaciones solicitadas en diferentes ocasiones, entre otras cosas mediante llamamientos urgentes. A pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, las recomendaciones del Comité formuladas en noviembre de 2015 y en noviembre de 2016, una reunión de los miembros del Comité con una delegación gubernamental en junio de 2016 y una invitación a comparecer ante el Comité en virtud del artículo 69 de los procedimientos para el examen de quejas por violaciones de la libertad sindical, el Gobierno todavía no ha facilitado respuesta alguna a los alegatos de las organizaciones querellantes ni a las recomendaciones del Comité. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro, especialmente dado que se ha beneficiado recientemente de la asistencia técnica de la Oficina y del Centro de Turín;*
 - b) *el Comité urge al Gobierno a que tome sin demora las disposiciones necesarias para que las órdenes cuestionadas de 2013 dictadas por el*

Ministerio de la Función Pública se revisen en consulta con las organizaciones de trabajadores concernidas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

- c) el Comité no puede sino instar al Gobierno una vez más a que celebre consultas inmediatamente con todas las organizaciones de trabajadores afectadas, en particular con la INSP y los SIAP, sobre las modalidades de representación de los intereses de los trabajadores para la negociación colectiva en la administración pública. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;*
- d) el Comité pide al Gobierno que facilite el acta de constitución de la INAP y el acta de traspaso de la intersindical anterior (INSP) a la nueva intersindical que se establece, y que transmita sus observaciones al respecto;*
- e) el Comité espera que el Gobierno dé instrucciones urgentes para que los sindicalistas que ejercen sus legítimas funciones sindicales en la administración pública no puedan seguir siendo objeto de perjuicios en el empleo y para que se sancione a las personas responsables de la comisión de tales actos. Asimismo, el Comité urge al Gobierno a que inicie investigaciones sobre los citados casos en que se han aplicado medidas disciplinarias a dirigentes sindicales para determinar si dichas medidas sancionaron el legítimo ejercicio de actividades sindicales y, de ser así, que prevea el pago de una indemnización lo bastante disuasoria;*
- f) tomando nota de que el Sr. Muhimanyi y el Sr. Endole Yalele han presentado una queja ante el Tribunal de Apelación por haberse incumplido el plazo legal para clausurar un expediente disciplinario, el Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de dichas quejas;*
- g) el Comité urge al Gobierno a que inicie inmediatamente una investigación sobre las circunstancias del arresto y detención de los dirigentes sindicales ocurrida en julio de 2013 y noviembre de 2014 y a que lo mantenga informado de los resultados y las medidas adoptadas;*
- h) el Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado del resultado del procedimiento relativo a la queja del Sr. Modeste Kayombo-Rashidi, ante el Tribunal de Primera Instancia de Kinshasa/Gombe contra el Sr. Constant Lueteta, secretario de la INAP, por haber proferido amenazas de muerte;*
- i) el Comité pide al Gobierno que indique el curso dado a los recursos administrativos y judiciales presentados por las organizaciones querellantes;*
- j) recordando con firmeza que los dirigentes sindicales no deberían ser sometidos a medidas de represalia y, sobre todo, detenciones y privaciones de libertad, por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT en materia de libertad sindical, 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 urge al Gobierno a que comunique sin demora informaciones detalladas sobre los motivos que*

llevaron a la adopción de medidas de destitución y medidas disciplinarias, así como el estado de dichas medidas, contra los dirigentes sindicales y los sindicalistas siguientes: el Sr. N’Kungi Masewu, presidente del SYAPE; el Sr. Embusa Endole, presidente del ESPOIR; el Sr. Gongwaka, dirigente sindical; el Sr. Kaleba, presidente del comité de base de asuntos financieros de la CCT, y el Sr. Kalambay, coordinador de COSSA. Tomando nota con preocupación de los nuevos alegatos de acoso contra dirigentes sindicales desde su anterior examen del caso, el Comité pide al Gobierno que facilite información sobre la situación de los Sres. Mulangu Ntumba, secretario general del SAFE, y Tshimanga Musungay, secretario general de la RESYCO;

- k) el Comité urge al Gobierno que proporcione sin demora información detallada sobre los alegatos formulados según los cuales los dirigentes sindicales y miembros de la función pública fueron objeto de sanciones disciplinarias, en particular, el cese en sus puestos, 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 invita al Gobierno a una reunión con una representación de sus miembros durante la próxima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo (mayo-junio de 2018) a fin de obtener informaciones detalladas sobre las medidas adoptadas en relación con este caso.*

CASO NÚM. 3227

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

Queja contra el Gobierno de la República de Corea presentada por

- **la Confederación Sindical Internacional (CSI)**
- **la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) y**
- **el Sindicato Coreano de Trabajadores del Metal (KMWU)**

Alegatos: actos de discriminación antisindical, acoso e injerencia del empleador en los asuntos sindicales internos que culminaron obligando a los trabajadores a desafiliarse unilateralmente del sindicato de industria KMWU y a cambiar la estructura sindical dividiéndolo y creando un sindicato de empresa nuevo dominado por la dirección, que fue legalizado por el Tribunal Supremo, aunque infringiendo la legislación nacional y los estatutos internos del KMWU

- 250.** La queja figura en una comunicación de la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) y el Sindicato Coreano de Trabajadores del Metal (KMWU) de fecha 2 de septiembre de 2017.

251. El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de fecha 30 de mayo de 2017.
252. La República de Corea no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

253. En una comunicación de fecha 30 de mayo de 2017, las organizaciones querellantes, la CSI, la KCTU y el KMWU, alegan diversos actos graves de discriminación antisindical, acoso e injerencia del empleador en los asuntos sindicales internos del KMWU, que culminaron obligando a los trabajadores a desafiliarse unilateralmente del sindicato de industria KMWU por miedo a ser despedidos y a cambiar la estructura del sindicato, dividiéndolo y creando un sindicato de empresa nuevo dominado por la dirección de Valeo Electrical Systems Korea (en adelante, la empresa). Además de infringir la legislación coreana y la legislación internacional, el establecimiento de un sindicato de empresa también infringía los estatutos internos del KMWU, que no permiten la creación de tales estructuras. Sin embargo, a finales de 2015 el Tribunal Supremo de la República de Corea emitió una decisión que aprobaba el establecimiento del sindicato de empresa, a pesar de la descarada injerencia del empleador y la violación de los estatutos internos del KMWU. Así pues, el Gobierno violó el derecho de libertad sindical al no sancionar los actos de discriminación antisindical e injerencia cometidos por la dirección contra los trabajadores y el KMWU, así como a través del dictamen de gran alcance del Tribunal Supremo, que legalizó el establecimiento del sindicato de empresa a pesar de la evidente injerencia del empleador y la violación de los estatutos del KMWU.
254. Las organizaciones querellantes indican que la empresa, establecida en 1999 por la empresa madre francesa del mismo nombre, es una filial que reúne y suministra sistemas eléctricos de automóviles al sector del automóvil de la República de Corea. En febrero de 2001, con objeto de aumentar su poder de negociación colectiva y proteger mejor la independencia del sindicato, los empleados cambiaron la estructura del sindicato de empresa, que se convirtió en una unidad del KMWU.
255. Según las organizaciones querellantes, en marzo de 2009 la relación entre la unidad local y la empresa se deterioró drásticamente. Tras contratar a una consultoría externa para que le prestase asesoramiento en materia de tácticas antisindicales, la empresa presentó, en junio de 2009, demandas al sindicato que hubiesen tenido el efecto de anular varias disposiciones clave del convenio colectivo que entonces estaba en vigor (CBA). El 4 de febrero de 2010, la empresa decidió unilateralmente subcontratar su personal de seguridad y reasignar los guardas de seguridad existentes a tareas desagradables como la limpieza de los aseos. Los trabajadores también fueron humillados públicamente, entre otras cosas, al ser obligados a sentarse en silencio, solos, en medio del vestíbulo sin trabajo. El sindicato se opuso a estos actos alegando que infringían el CBA y pidió la reintegración de los guardas de seguridad en sus puestos originales.
256. Las organizaciones querellantes señalan que, el 16 de febrero de 2010, la empresa respondió con un cierre patronal, dejando fuera a los miembros del sindicato y tomando medidas para establecer un sindicato de empresa. En primer lugar, la dirección prohibió a los miembros del sindicato que accediesen a la oficina del sindicato y contrató a 400 «matones» para que los intimidasen físicamente y bloqueasen todos los accesos a la planta. Los miembros del sindicato fueron sometidos a presión financiera al suspender la empresa (ilegalmente) el pago del salario a todos los trabajadores que habían quedado fuera con el cierre patronal. Además, la empresa anunció públicamente que interrumpiría la producción a menos que los trabajadores se desafiliaran del KMWU, por lo que empezaron a tener miedo de perder su empleo.

- 257.** Las organizaciones querellantes alegan asimismo que, durante el cierre patronal, que duró 99 días (de 17 de febrero a 25 de mayo de 2010), la empresa permitió a los trabajadores regresar a sus puestos siempre y cuando estuviesen dispuestos a acceder a sus demandas. No obstante, los trabajadores que se reincorporaron a su trabajo fueron sometidos a duras prácticas antisindicales, entre otras cosas, fueron retenidos en la planta durante varios días y por la noche se les obligó a dormir junto a las máquinas. Mientras los mantuvo retenidos forzosamente, la empresa sometió a los trabajadores a tácticas de presión, como acoso físico y reuniones obligatorias durante las cuales se les obligó a desafiliarse del KMWU y a constituir un sindicato de empresa nuevo no afiliado. Además, se sometió a los trabajadores que se habían reincorporado a un comité disciplinario, que sancionó a 66 trabajadores con recortes salariales, a 24 trabajadores con una amonestación oficial y a 173 trabajadores con advertencias. Todas las medidas disciplinarias violaban el CBA.
- 258.** Las organizaciones querellantes también denuncian que, aunque el Tribunal de Distrito consideró que el cierre patronal era ilegal y emitió un mandamiento, la empresa siguió impidiendo a los dirigentes sindicales que accediesen a la oficina sindical y que contactasen con otros trabajadores. Tras el cierre patronal, los trabajadores que no habían cedido fueron sometidos a castigos aún más severos. Por ejemplo, el comité disciplinario decidió despedir a 37 trabajadores y suspender a 16. La empresa incluso interpuso una demanda contra los miembros del sindicato pretendiendo obtener una indemnización por los costos incurridos, como la contratación de «matones» antisindicales. La demanda fue retirada, pero sólo después de que 25 miembros del sindicato accediesen a aceptar una licencia no remunerada de dos años y medio.
- 259.** A juicio de las organizaciones querellantes, las tácticas antisindicales mencionadas permitieron a la empresa influir suficientemente en los trabajadores para poder manipular los asuntos internos de la unidad local del sindicato. El 19 de mayo y el 7 de junio de 2010, la empresa exigió el establecimiento de una asamblea de miembros para que votasen por la desafiliación del KMWU y formasen un sindicato de empresa independiente. Durante la asamblea, la empresa influyó en los resultados al prohibir a los miembros del sindicato que asistiesen a las reuniones. Además, la empresa obligó a los trabajadores a votar por departamento y amenazó con que subcontrataría o liquidaría el departamento que registrase la tasa de aprobación más baja para formar el nuevo sindicato. Ante la posibilidad de ser despedidos, no sorprende que los trabajadores votasen por el cambio de estructura del sindicato. En la primera votación 517 de 543 miembros (95,2 por ciento) y en la segunda votación 536 de 550 miembros (97,5 por ciento) acordaron formar un sindicato de empresa independiente, el Valeo Electrical Systems Union (VESU).
- 260.** Las organizaciones querellantes subrayan que, por entonces, el Gobierno empeoró la situación de los trabajadores organizados, entre otras cosas, al adoptar un sistema sindical múltiple que permitía a los trabajadores establecer más de un grupo laboral en la misma empresa. Aunque inicialmente pueda parecer que esta política ampliaba la organización sindical, enseguida quedó claro que el Gobierno intentaba debilitar el poder de negociación de los sindicatos de la industria más destacados del país. Además, el Presidente apareció en varias conferencias de prensa culpando al sindicato de los retrasos en la producción y del malestar social.
- 261.** Las organizaciones querellantes añaden que el KMWU tiene reglamentos internos que son fundamentales para proteger el sistema basado en los sindicatos de la industria que prohíben la formación de sindicatos autónomos a nivel de planta. La decisión unilateral de la unidad local de desafiliarse del KMWU y establecer el VESU tuvo inevitablemente un impacto negativo en la solidaridad y unidad del KMWU. Con objeto de proteger la integridad del KMWU y mantener su fortaleza colectiva como sindicato de industria, sus dirigentes interpusieron una demanda para anular la decisión del VESU (obligada) de desafiliarse del KMWU.

- 262.** Respecto de las decisiones pertinentes, las organizaciones querellantes señalan que: i) el Tribunal de Distrito de Seúl (2010) y el Tribunal Superior de Seúl (2012) fallaron a favor del KMWU, sosteniendo que la unidad local no podía desafiliarse unilateralmente del KMWU; ii) el Tribunal Superior ratificó el fallo del Tribunal de Distrito de que la unidad local había violado la Ley de Reforma de los Sindicatos y de las Relaciones Laborales (en adelante, la TULRAA) cuando cambió la estructura del sindicato de forma unilateral sin el consentimiento del KMWU; iii) el Tribunal Superior también sostuvo que la unidad local no tenía autoridad para constituir un sindicato independiente porque, como filial, carecía de la independencia necesaria para organizar acciones colectivas y recurría al KMWU para las negociaciones salariales, y iv) el Tribunal Superior también observó que el establecimiento del VESU viola los propios reglamentos internos de la unidad local, ya que éstos limitan su autonomía para cambiar la estructura del sindicato y exigen el cumplimiento de los estatutos del KMWU, que establecen explícitamente que su filial o unidad local no tiene autoridad para decidir un cambio de estructura.
- 263.** El Tribunal Supremo de la República de Corea anuló los fallos de los tribunales inferiores. Respecto de la decisión pertinente, las organizaciones querellantes señalan que, a juicio del Tribunal Supremo: i) la decisión del Tribunal Superior está basada en el supuesto incorrecto de que una filial o unidad local de un sindicato de industria puede cambiar la estructura de su organización únicamente en aquellos casos en que puedan, independientemente, suscribir un CBA con una empresa; ii) la capacidad de la filial o unidad local de un sindicato de industria de participar independientemente en negociaciones colectivas con una empresa no determina la independencia de la subestructura, y iii) la filial o unidad local puede seguir considerándose independiente y, por consiguiente, capaz de ejercer su derecho a cambiar la estructura de la organización, si la organización no constituida tiene las características de una organización de trabajadores al contar con reglamentos independientes, disponer de un órgano ejecutivo y dirigir su propia actividad.
- 264.** Las organizaciones querellantes señalan que las importantes divergencias que suscita el fallo del Tribunal Supremo han planteado los siguientes puntos válidos: i) la TULRAA protege a los sindicatos de trabajadores a tenor de lo dispuesto en las garantías constitucionales de los derechos colectivos de los trabajadores, y como los sindicatos de trabajadores actúan como agente para negociar colectivamente y denunciar prácticas laborales injustas en nombre de trabajadores individuales, el tribunal debe tomar en consideración la naturaleza colectiva de los sindicatos de trabajadores cuando determina la legitimidad de la decisión de los trabajadores de cambiar la estructura de una organización; ii) en un principio, la TULRAA se concibió con el objetivo de permitir a los sindicatos de empresa cambiar la estructura de su organización como filial o unidad local afiliada a sindicatos de la industria, por lo que el tribunal debe examinar el caso teniendo presente dicho objetivo legislativo; iii) en relación con la valoración de la independencia de la unidad local, sus reglamentos independientes y su organización ejecutiva no bastan para suscribir la independencia del sindicato; la característica más importante del sindicato independiente es su capacidad para negociar colectivamente y, si la filial o unidad local de un sindicato de industria puede negociar colectivamente sólo a través de éste, dicha filial o unidad local carecen de la característica más destacada de un sindicato de trabajadores independiente; iv) sin la capacidad para negociar colectivamente, una filial o unidad local no tiene la capacidad para constituirse en organización independiente, y si carece de ese tipo de independencia, la filial o unidad local no puede cambiar la estructura de su organización, y v) un fallo del Tribunal Supremo que reconoce la desafiliación de la unidad local del KMWU someterá a los trabajadores de todo el país a prácticas antisindicales en el futuro y promoverá la manipulación por las empresas de las actividades sindicales para, tarde o temprano, crear sindicatos amarillos.
- 265.** A juicio de las organizaciones querellantes, el fallo del Tribunal Supremo es una invitación abierta a que los empleadores alienten a las unidades de los sindicatos de la industria a desafiliarse y a constituir sindicatos de empresa con poco o ningún poder frente al

empleador. Los intentos por socavar la posición del sindicato, por ejemplo, a través de la legislación, que exige que los sindicatos establezcan pequeñas unidades en lugar de unirse en estructuras mayores, constituyen una violación de la libertad sindical. El fallo del Tribunal Supremo invita asimismo a fragmentar en mayor medida el movimiento sindical, frente a la política y los estatutos de un sindicato que se han estructurado para lograr una unidad máxima. El Tribunal Supremo reconoció equivocadamente a la unidad local del KMWU como organización independiente sin tomar en consideración los estatutos del sindicato y las características fundamentales de la unidad local necesarias para hacer de ella un sindicato independiente. El cambio estructural del sindicato tiene como resultado una fragmentación, por lo que constituye un cambio de las características fundamentales del sindicato. Así pues, el fallo del Tribunal no sólo socavará la posición del KMWU sino que también actuará como precedente negativo para su aplicación futura contra los sindicatos. A pesar de los precedentes que ponen de relieve los derechos colectivos de los trabajadores garantizados por la Constitución, el Tribunal Supremo favoreció equivocadamente los derechos individuales de los trabajadores en detrimento de sus derechos colectivos. Este alejamiento radical de los precedentes y de la autoridad constitucional tendrá graves consecuencias ya que implica que los derechos constitucionales de las personas siempre pueden pasar por encima de los derechos constitucionales de los sindicatos; además, probablemente aliente la injerencia del Gobierno y los empleadores en los asuntos internos de los sindicatos. Ello no sólo permitirá al Gobierno aplicar políticas antisindicales, sino que también invitará a los empleadores a encubrir su injerencia en las organizaciones sindicales, debilitando a los sindicatos, y en última instancia, al movimiento sindical en su conjunto. Debería instarse al Gobierno a promover leyes que anulen el fallo del Tribunal Supremo para garantizar la protección de los sindicatos frente a las injerencias de los empleadores en sus asuntos internos.

- 266.** Las organizaciones querellantes concluyen que, en el caso que nos ocupa, el Gobierno ha injerido clara y repetidamente en los asuntos internos del KMWU y de su unidad local en la empresa, tanto directamente como no sancionando la conducta de la empresa, violando por consiguiente sus obligaciones de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. Estas violaciones incluyen el incumplimiento repetido del CBA (a saber, la subcontratación de las tareas de seguridad, el cierre patronal ilegal, la suspensión de los pagos y las acciones disciplinarias/despidos contra los miembros del sindicato), las prácticas reiteradas de presión contra los trabajadores para constituir un sindicato independiente del KMWU (inclusive a través de amenazas de pérdida del empleo), y la vulneración de la independencia del sindicato y de su gobernanza interna. Con objeto de impedir el debilitamiento de los derechos colectivos, la Constitución y la legislación del trabajo fortalecen los derechos colectivos de sindicación y negociación efectivas de los trabajadores. El poder legislativo también ha aprobado leyes para alentar a los sindicatos de empresa a unirse a sindicatos de la industria y a facilitar dicho proceso, aumentando así el poder de negociación de éstos. Sin embargo, el fallo del Tribunal Supremo interpretó con estrechez la legislación, pasando completamente por alto la garantía constitucional de los derechos colectivos de los trabajadores, lo que puede redundar en cambios legislativos que favorezcan los derechos individuales en detrimento de los derechos colectivos.

B. Respuesta del Gobierno

- 267.** En una comunicación recibida el 30 de mayo de 2017, el Gobierno declara que se ha esforzado por mejorar los derechos laborales fundamentales de los trabajadores, respetar a los sindicatos y considerarlos como asociados para favorecer las relaciones laborales. A juicio del Gobierno, parte del fondo de la presente queja contradice los hechos, por lo que puede llevar a malentendidos. En el presente caso se trata de si una unidad local de un sindicato de industria cuyas características se correspondan con las de un sindicato u organización de trabajadores independiente puede cambiar su estructura organizativa para pasar a ser un sindicato de empresa mediante una resolución sobre cambios estructurales,

como se establece en el artículo 16, 1) 8 y 2), de la TULRAA. La validez de los argumentos expuestos por las organizaciones querellantes debe examinarse en relación con la Constitución y la TULRAA, así como con las normas pertinentes de la OIT. Todos los ciudadanos gozan del derecho de libertad sindical (artículo 21 de la Constitución) y los trabajadores tienen derecho a la asociación independiente, la negociación colectiva y la acción colectiva para mejorar sus condiciones de trabajo (artículo 33 de la Constitución). Por consiguiente, las organizaciones u organizaciones asociadas de trabajadores constituidas voluntaria y colectivamente por iniciativa de éstos con objeto de mantener y mejorar las condiciones de trabajo, o de mejorar la situación económica y social de los trabajadores, se reconocen como sindicatos, y los trabajadores pueden organizarlos libremente (artículos 2, 4), y 5 de la TULRAA). La finalidad de la disposición que antecede es respetar el derecho de los trabajadores a organizarse y a escoger libremente el tipo de organización sindical de su elección, la autonomía del sindicato y su funcionamiento democrático.

- 268.** El Gobierno mantiene que, cuando una unidad local de un sindicato de industria dirige sus propias actividades como organización independiente y cuenta con un reglamento independiente y un órgano ejecutivo, y cuando dicha asociación no constituida dispone de un estatuto equivalente al de una organización de trabajadores, entonces sus miembros afiliados tienen capacidad para decidir la estructura organizativa de su sindicato voluntariamente a través de un proceso democrático de toma de decisiones. Esta opinión la comparte el Tribunal Supremo en su decisión (20i2Da96i20) sobre el caso que nos ocupa. El propósito de la decisión por la cual se reconoce la capacidad de la unidad local como organización de trabajadores independiente de cambiar de manera autónoma su estructura organizativa es respetar el derecho de los trabajadores a organizarse y a elegir libremente el establecimiento de sindicatos, y ello en la misma medida en que valora la protección de los sindicatos de industria. Una legislación que limite la conversión de la estructura organizativa de una unidad local de un sindicato de industria en la de un sindicato de empresa, como sostienen las organizaciones querellantes, obligaría a los sindicatos a mantener estructuras organizativas específicas e infringiría el derecho de los trabajadores a asociarse libremente y a decidir la estructura organizativa de sus sindicatos de conformidad con la Constitución, la TULRAA y las normas de la OIT.
- 269.** En cuanto a la capacidad de una unidad local de un sindicato de industria de convertirse en un sindicato de empresa a través de una resolución sobre cambios estructurales, el Gobierno observa que las organizaciones querellantes alegan que las unidades locales de los sindicatos de industria son meras filiales internas de los mismos, por lo que no tienen derecho a negociar colectivamente o a suscribir un CBA, lo que significa que no se reconoce su independencia y que no pueden cambiar su estructura organizativa y pasar a ser un sindicato de empresa a través de una resolución sobre cambios estructurales. A este respecto, el Tribunal Supremo sostuvo que el artículo 16, 1) 8 y 2), de la TULRAA que establece las reglas para la transformación de estructuras organizativas es aplicable a los sindicatos constituidos de conformidad con la TULRAA, a saber, no son aplicables a meras organizaciones o entidades internas de un sindicato. No obstante, en aquellos casos en que la filial de un sindicato de industria esté reconocida como organización independiente de trabajadores similar a un sindicato de empresa por sus características fundamentales como asociación no constituida que cuenta con un reglamento independiente y un órgano ejecutivo, y sea capaz de participar independientemente en negociaciones colectivas o suscribir convenios colectivos, por lo que dispone de las características fundamentales equivalentes a las de un sindicato establecido a nivel de empresa, dicha unidad local es, de hecho, similar a un sindicato de empresa, y puede cambiar su estructura organizativa para transformarse en sindicato de empresa a través de un proceso de toma de decisiones de sus miembros acorde con los requisitos para la resolución según establece el artículo 16, 1) 8 y 2), de la TULRAA. En otras palabras, el Tribunal Supremo decidió que en aquellos casos en los que una unidad local tuviese las características fundamentales de una asociación no constituida más que de una persona jurídica, por lo que estaría reconocida su independencia

como organización de trabajadores, tendría la capacidad para tomar decisiones sobre sus prerrogativas independientemente del sindicato de industria, y en la medida en que contaría con poder de decisión, la unidad local podría elegir cambiar su objetivo y estructura organizativa mediante un proceso independiente y democrático a través de una asamblea general integrada por sus trabajadores afiliados.

- 270.** El Gobierno considera que el fallo del Tribunal Supremo se ajusta al espíritu de la Constitución, la TULRAA y la OIT al garantizar la libertad sindical de los trabajadores y las decisiones relacionadas con la estructura de los sindicatos y su establecimiento. Además, la decisión que reconoce la capacidad de cambiar su estructura organizativa no constituye un intento de debilitar intencionadamente el poder de negociación colectiva de los sindicatos, sino de respetar el derecho de libertad sindical de los trabajadores y su libertad para elegir estructuras sindicales en la misma medida en que valora la protección de los sindicatos de la industria. El Gobierno considera que será difícil que las filiales sindicales, en su calidad de órganos internos de sindicatos de la industria, puedan convertirse en agentes de conversión estructural de los sindicatos; no obstante, en el presente caso, la filial sindical era originalmente un sindicato de empresa, que más tarde se incorporó al KMWU y siguió participando en actividades sindicales a través de sus órganos internos, como su asamblea general y su jefe de filial. Habida cuenta de las circunstancias de su establecimiento, el contenido de sus estatutos y reglamentos, su dirección y funcionamiento actuales, y la naturaleza de sus actividades específicas, se considera que esta filial es independiente y tiene las características fundamentales de una asociación no constituida como organización de trabajadores similar a un sindicato a nivel de empresa, lo que la capacita para transformarse en un sindicato de empresa distinto de un sindicato de industria y para decidir poner término voluntariamente a su condición de unidad local a través de un proceso democrático de resolución de conformidad con el artículo 16, 2), de la TULRAA, que autoriza el cambio estructural con la asistencia de una mayoría de los miembros del sindicato y un voto concurrente de una mayoría de dos tercios de los miembros presentes (la tasa de participación de los miembros para la resolución sobre cambios estructurales fue del 91,5 por ciento, y la tasa de aprobación fue del 97,5 por ciento).
- 271.** A juicio del Gobierno, el prohibir a los trabajadores que cambien la estructura organizativa por sí mismos contradice el espíritu de la Constitución, la TULRAA y la OIT. Por consiguiente, sería poco razonable alegar que las filiales sindicales de un sindicato de industria son meros órganos internos del mismo, por lo que no pueden convertirse en un sindicato de empresa a través de una resolución sobre cambios estructurales, y que la decisión de reconocer su cambio estructural es un intento de dividir a los sindicatos de la industria y debilitar su poder de negociación. El Gobierno respeta plenamente los principios de organización y funcionamiento de los sindicatos de la industria y mantiene que, en principio, una resolución sobre cambios estructurales no es admisible si una unidad local de un sindicato estructural es meramente un órgano interno del mismo. No obstante, en este caso, la entidad tiene las características fundamentales de una asociación no constituida y se ha reconocido su independencia, por lo que es admisible que realice un cambio estructural a través de un proceso democrático de toma de decisiones. En resumen, el Gobierno no tiene la intención de permitir de manera generalizada la resolución sobre cambios estructurales tratando extensivamente a las organizaciones como asociaciones no constituidas sin examinar claramente las características fundamentales de las filiales sindicales de los sindicatos de la industria, sino determinar con cautela si las entidades tienen las características fundamentales de un sindicato independiente o de una organización de trabajadores similar a un sindicato.
- 272.** Respecto del alegato de que el Gobierno ha injerido clara y repetidamente en los asuntos sindicales internos del KMWU y su sección sindical en la empresa al no imponer ninguna sanción ante las actividades de la dirección de constituir un sindicato independiente, el Gobierno refuta este alegato argumentando que ha estado poniendo en práctica medidas

activas para proteger a los sindicatos de intervenciones injustas en sus asuntos internos por parte de la dirección y ocupándose intensamente de las prácticas discriminatorias observadas a través de las siguientes medidas: i) respecto de la investigación de las prácticas laborales injustas, llevada a cabo el 23 de octubre de 2012, el KMWU alegó que la dirección había persuadido a la unidad local de que se retirase del sindicato de industria, intentando así debilitarlo. Para investigar la práctica laboral injusta alegada, el Gobierno realizó registros e incautaciones en la empresa el 9 de noviembre de 2012 y el 29 de abril de 2013, y remitió el caso a la oficina del fiscal para una «acusación formal de parte de los alegatos» el 26 de julio de 2013, que sigue pendiente ante los tribunales (Tribunal de Distrito de Daegu (filial de Gyeongju) desde mayo de 2017; ii) en relación con la consultoría, que proporcionó sus servicios sobre temas laborales a la empresa, el Gobierno tomó medidas administrativas contra la empresa por violación de la ley certificada de la Fiscalía General del Trabajo, cancelando su certificación de bufete especializado en derecho laboral y el registro de la Fiscalía General del Trabajo por el caso de prácticas laborales injustas pendiente ante el Tribunal (Tribunal de Distrito sur de Seúl) desde mayo de 2017; iii) en cuanto al asesoramiento proporcionado para abordar cuestiones en materia de relaciones laborales, el Gobierno instó a la dirección a cumplir las decisiones de la Comisión de Relaciones Laborales relativas a los tipos diferentes de salarios basados en el desempeño, las interrupciones en los suministros de electricidad y agua, el bloqueo del acceso a la oficina del sindicato a los miembros de éste, y exhortó a los trabajadores a abstenerse de acceder al lugar de trabajo sin notificarlo antes y de difundir propaganda y calumnias excesivas contra el CEO (orientaciones *in situ*: 23 veces (1.º de enero de 2014 - 31 de diciembre de 2015)); iv) en lo que respecta a las disposiciones para las negociaciones entre los trabajadores y la dirección, el 27 de marzo de 2014 el jefe de la Oficina de empleo y trabajo de Pohang, una filial de distrito del Ministerio de Trabajo y Empleo, se reunió en persona con los representantes de los trabajadores y de la dirección, pidiendo sus opiniones, se esforzó por concertar una reunión entre la filial de Gyeongju del KMWU y el CEO de la empresa entre abril y junio de 2014, e hizo un llamamiento a celebrar negociaciones entre los trabajadores y la dirección a través del comité de trabajo de Gyeongju, la dirección, grupos cívicos y el Gobierno entre mayo y junio de 2014.

- 273.** En resumen, el Gobierno considera que el llamamiento de las organizaciones querellantes a adoptar una ley que anule el fallo del Tribunal Supremo y garantice la protección de los sindicatos de las injerencias del empleador en los asuntos internos del sindicato equivale a un llamamiento para introducir una ley que impida que las filiales de los sindicatos de la industria cambien sus estructuras organizativas para transformarse en sindicatos de empresa. Una ley de esas características no podría aceptarse, ya que obligaría a los trabajadores a organizarse en una estructura específica, lo que infringiría el derecho de los trabajadores a organizarse con autonomía y a elegir las estructuras organizativas de los sindicatos con arreglo a la Constitución, la TULRAA y las normas de la OIT. Al recordar que estas normas y derechos consagrados fueron formulados con el propósito de respetar los derechos de los trabajadores a organizarse con autonomía y a elegir las estructuras de las organizaciones sindicales, el Gobierno considera que una ley que limite la libertad de elección de la estructura organizativa de un sindicato es inaceptable.
- 274.** Además, el Gobierno remite la información presentada por la Federación de Empleadores de Corea (KEF). Según la KEF, la petición de las organizaciones querellantes de promulgar una ley que anule el fallo del Tribunal Supremo contradice el sistema judicial de la República de Corea, se aleja de la realidad y viola el derecho de los trabajadores a organizarse según estipula y protege la Constitución de la República de Corea y la OIT. El fallo del Tribunal Supremo de fecha 19 de febrero de 2016 es un fallo definitivo emitido por el Tribunal de más alta instancia en la República de Corea. Las actas del presente caso se difundieron a través de los medios audiovisuales en todo el país, lo que significa que el público tuvo acceso a las mismas, y el Tribunal Supremo emitió su fallo tras un proceso cauteloso con muchas deliberaciones y comparecencias. El KMWU puede criticar el fallo del Tribunal Supremo,

pero no es pertinente que concluya que está equivocado y pida al Gobierno que apruebe una ley que lo anule.

- 275.** En cuanto al alegato de que la empresa instó al establecimiento de una asamblea de miembros para votar por la desafiliación del KMWU y constituir un sindicato de empresa independiente el 19 de mayo y el 7 de junio de 2010, así como de que la empresa obligó a los trabajadores a votar por departamento, la KEF señala que el Poder Judicial no ha reconocido este argumento durante los juicios, inclusive los del Tribunal Supremo. A juicio de la KEF, se trata de una opinión infundada del KMWU habida cuenta de que el Tribunal Supremo apoyó el cambio estructural para que la unidad local se convirtiese en el VESU a través de una serie de reuniones de la asamblea general para aprobar resoluciones.
- 276.** Respecto del alegato de que el cierre patronal se consideró ilegal y de que se emitió un mandamiento, mientras la empresa siguió impidiendo que los dirigentes sindicales accediesen a la oficina del sindicato, la KEF se opone a este alegato señalando que el Tribunal de Distrito de Daegu (filial de Gyeongju) falló que el cierre patronal era legal, pero que debía suspenderse una vez transcurridos tres meses (2010Kahap58, de 19 de mayo de 2010), lo que significa que un cierre patronal durante un período de tiempo determinado (menos de tres meses) es legal. De igual modo, el Tribunal Superior de Daegu falló que un cierre patronal de tres meses era legal durante los primeros dos meses, considerándose que el tercero era ilegal (Tribunal Superior de Daegu, 2016Nal 190).
- 277.** Por lo que se refiere al argumento de que el Tribunal Supremo favoreció equivocadamente los derechos individuales de los trabajadores en detrimento de sus derechos colectivos, la KEF pone de relieve que los derechos individuales no siempre deben supeditarse a los derechos colectivos, y que los cambios en los derechos colectivos de los trabajadores como resultado de la concesión de mayor seguridad a sus derechos individuales no significa que se haga en perjuicio de los primeros. El Tribunal Supremo falló que «incluso una subdivisión, etc. de un sindicato de industria puede cambiar su afiliación y convertirse en un sindicato de empresa independiente mediante un proceso democrático independiente a través de la adopción de una resolución sobre cambios estructurales por su asamblea general, como establece el artículo 16, 1) 8 y 2), de la TULRAA, en aquellos casos en los que constituya un sindicato independiente, sea cual sea su apariencia, o una asociación no constituida que funcione como una organización independiente de trabajadores similar a un sindicato», y que «la interpretación legal del artículo 16, 1) 8 y 2), de la TULRAA que refleja las características fundamentales de la entidad como sindicato o asociación no constituida se ajusta al espíritu de la Constitución y de la Ley, garantizando la libertad sindical de los trabajadores y su libertad para constituir sindicatos».

C. Conclusiones del Comité

- 278.** *El Comité observa que, en el presente caso, las organizaciones querellantes alegan varios actos de discriminación antisindical, acoso e injerencia del empleador en los asuntos sindicales internos que culminaron obligando a los trabajadores a desafiliarse unilateralmente del sindicato de industria KMWU y a cambiar la estructura sindical dividiéndolo y creando un sindicato de empresa nuevo dominado por la dirección, que fue legalizado por el Tribunal Supremo aunque infringiendo la legislación nacional y los estatutos internos del KMWU.*
- 279.** *El Comité observa la divergencia de opiniones en relación con la pregunta general de si la unidad local de un sindicato de industria a nivel de empresa puede desafiliarse unilateralmente del sindicato de industria y cambiar su estructura organizativa para pasar a ser un sindicato de empresa autónomo. Por un lado, las organizaciones querellantes secundan la posición de los tribunales inferiores y consideran que esta acción no debería ser posible con arreglo a la legislación nacional, y que, además, en el caso que nos ocupa, la acción violó los estatutos internos del KMWU, además, la entidad carecía de*

independencia para emprender acciones colectivas y participar de manera autónoma en una negociación colectiva, lo que podría haber sido un argumento a favor de permitirle cambiar de estructura independientemente. Por otro lado, el Gobierno y la KEF apoyan la posición del Tribunal Supremo y afirman que una entidad local a nivel de planta de un sindicato de industria debería poder ejercer su derecho a cambiar su estructura organizativa si tiene las características de una organización de trabajadores, a saber, cuenta con un reglamento independiente y un órgano ejecutivo, y dirige su propia actividad.

- 280.** *A este respecto, el Comité observa, en términos generales, que el libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implicaba la libre determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos, y que los trabajadores deberían poder decidir si prefieren formar, en el primer nivel, un sindicato de empresa u otra forma de agrupamiento a la base, tal como un sindicato de industria o de oficio. El Comité recuerda asimismo que son compatibles con los principios de la libertad sindical tanto los sistemas de negociación colectiva con derechos exclusivos para el sindicato más representativo como con aquéllos en los que son posibles varios convenios colectivos concluidos por varios sindicatos dentro de una empresa [Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 333, 334 y 950]. El Comité también toma nota del argumento de las organizaciones querellantes de que la unidad local como tal no tenía una condición jurídica independiente que le permitiese, como entidad, tomar por su cuenta la decisión de retirarse de una organización y de cambiar de condición organizativa. El Comité observa que el derecho a unirse a una organización de su propia elección puede, de hecho, seguir garantizándose en un escenario de estas características a través de la dimisión de trabajadores individuales, que pueden acabar decidiendo constituir un sindicato. En el presente caso, el Comité no cuenta con información suficiente a su disposición en relación con los estatutos del KMWU que rigen la constitución de unidades locales, su condición con arreglo a la legislación nacional, el modo en que la unidad local del KMWU pasó a ser un sindicato de empresa y si se hizo de conformidad con los estatutos de la organización, así como sobre el impacto que ello tuvo en el libre ejercicio de la libertad sindical por los trabajadores, especialmente habida cuenta de los otros alegatos del caso.*
- 281.** *A este respecto, el Comité no puede pasar por alto los numerosos alegatos de discriminación antisindical, acoso e injerencia del empleador en los asuntos internos del sindicato y le preocupa sumamente su gravedad. Concretamente, el Comité observa los siguientes presuntos actos por parte de la empresa: i) en el marco del cierre patronal acontecido entre el 17 de febrero y el 25 de mayo de 2010 como respuesta a la objeción del sindicato a la infracción alegada del CBA por parte de la empresa, la prohibición impuesta a los miembros del sindicato de acceder a la oficina del sindicato y la contratación de 400 «matones» para intimidar físicamente a los miembros del sindicato y bloquear todos los accesos a la planta; el comunicado público de que la producción se interrumpiría a menos que los trabajadores se desafiliaran del KMWU (amenaza de pérdida de empleo); la autorización a los trabajadores de reincorporarse al trabajo a condición de que accediesen a las exigencias de la empresa; las medidas antisindicales aplicadas contra los trabajadores reintegrados a sus puestos, como la retención forzada en el interior de la planta durante varios días en los que fueron sometidos a prácticas de presión, incluido el acoso físico y la asistencia a reuniones obligatorias con objeto de forzarlos a desafiliarse del KMWU y constituir un sindicato de empresa, así como las medidas disciplinarias (66 recortes salariales, 24 amonestaciones oficiales y 173 advertencias); aunque el cierre patronal se consideró ilegal, se negó continuamente el acceso de los dirigentes sindicales a la oficina del sindicato, se les impidió contactar a otros trabajadores y se ejerció presión financiera contra los afiliados; la imposición de graves sanciones tras el cierre patronal, como medidas disciplinarias contra aquellos trabajadores que no cedieron (37 despidos y 16 suspensiones) y la interposición de una queja contra los miembros del sindicato reclamando una indemnización por los costos incurridos, como la contratación de «matones», y ii) la obligación impuesta a los trabajadores de votar por departamento al*

tiempo que se les amenazaba de que el departamento que registrase la tasa de aprobación más baja para el establecimiento del nuevo sindicato sería externalizado o suprimido.

282. *A este respecto, el Comité desea recordar que los actos de acoso e intimidación perpetrados contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas, aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo, pueden desalentarlos de afiliarse a las organizaciones de su elección, lo cual constituye una violación de su derecho de sindicación [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 786]. Además, el Comité pone de relieve que aquellos actos que hayan sido concebidos para fomentar el establecimiento de organizaciones de trabajadores dominadas por empleadores u organizaciones de empleadores se considerarán actos de injerencia. El Comité ha tenido ocasiones de examinar ejemplos de ese tipo de injerencia y recuerda 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 de un sindicato en detrimento de otro [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 859]. De igual modo, en relación con alegatos según los cuales la empresa ha recurrido a prácticas antisindicales, tales como intentar sobornar a miembros del sindicato para que se retirasen del mismo o tratar de hacerles firmar declaraciones por las cuales renunciaban a su afiliación, así como a los pretendidos intentos de crear sindicatos «títeres», el Comité considera que tales actos son contrarios a los principios de la libertad sindical y al derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.*

283. *En el presente caso, el Comité considera que el hecho de que la determinación por los trabajadores de la estructura sindical que consideran más adecuada para salvaguardar sus intereses profesionales se haga libremente, voluntariamente y mediante un proceso democrático es inherente a la libertad de elección de la estructura sindical. El Comité considera que los actos presuntamente cometidos por la empresa en el período de preparación de la votación y durante la misma, si resultasen ciertos, equivaldrían a presión, intimidación y coacción, que son incompatibles con el libre ejercicio del derecho de los trabajadores a establecer el sindicato de su elección. El Comité observa asimismo que: i) a pesar de las informaciones divergentes, las organizaciones querellantes y la KEF coinciden en que, en lo que respecta al tercer mes y después, el cierre patronal fue considerado ilegal por los tribunales; ii) los resultados de la investigación llevada a cabo por el Gobierno sobre las prácticas laborales injustas alegadas por el KMWU (la dirección coaccionó a la unidad local para que se retirase de la unidad del sindicato de industria con objeto de debilitarlo) bastaban para que se remitiese el caso a la Oficina de la Fiscalía en julio de 2013, y el caso sigue pendiente ante el Tribunal de Distrito de Daegu (filial de Gyeongju) desde mayo de 2017, y iii) el Gobierno adoptó medidas administrativas contra la consultoría que, supuestamente, proporcionó asesoramiento sobre tácticas antisindicales a la empresa, cancelando su certificación de bufete especializado en derecho laboral y el registro de la Fiscalía General del Trabajo, y el caso de prácticas laborales injustas sigue pendiente ante el Tribunal de Distrito sur de Seúl desde mayo de 2017. Al tiempo que toma nota de que a juicio de la KEF el Poder Judicial no reconoció el alegato de injerencia del empleador al instar al establecimiento de una asamblea de miembros y obligar a los trabajadores a votar por departamento, el Comité observa que no se ha proporcionado información alguna sobre en qué medida, cuando falló acerca de la apelación interpuesta contra la desafiliación del KMWU y la creación del VESU, el Tribunal Supremo ha prestado a la cuestión la consideración debida y examinado cada uno de los múltiples alegatos antes referidos, tomando en consideración los resultados de la investigación del Gobierno sobre los mismos llevada a cabo en la empresa en noviembre de 2012 y abril de 2013, así como las sanciones*

impuestas a la consultoría. Al considerar que los alegatos de discriminación antisindical, acoso e injerencia del empleador que anteceden están vinculados intrínsecamente a la validez de la decisión de desafiliarse del KMWU y crear el VESU, un sindicato de empresa independiente, el Comité pide al Gobierno que le informe en detalle sobre el alcance y los resultados de la investigación llevada a cabo en 2012 y 2013, así como sobre cualquier sanción que se haya impuesto, que proporcione información sobre el resultado del procedimiento judicial pendiente acerca de las prácticas laborales injustas cometidas por la empresa y la consultoría, y que garantice que estos alegatos, en la medida en que no han sido investigados de otro modo y se ha llegado a una solución final, serán objeto de una investigación rigurosa y, de comprobarse que son ciertos, se adoptarán las medidas de reparación adecuadas. El Comité pide que se le mantenga informado de cualquier avance que revista interés para el caso.

- 284.** *Por último, el Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido al alegato de que injurió directamente en los asuntos internos del KMWU y su unidad local en la empresa con declaraciones públicas oficiales en su contra. A este respecto, el Comité recuerda que, en más de una ocasión, ha examinado casos en que las autoridades públicas, según los alegatos, tenían una actitud de favor o, por el contrario de hostilidad, frente a una o varias organizaciones sindicales, por ejemplo, a través de presiones ejercidas sobre los trabajadores en declaraciones públicas de las autoridades. Las discriminaciones ejercidas de esa manera o de otra pueden constituir un medio informal de influir en los trabajadores en materia de afiliación sindical. El Comité recuerda que «el derecho de que gozan las organizaciones de ejercer libremente sus actividades y de elaborar su programa de acción conlleva que las autoridades públicas se abstengan de hacer comentarios sobre el funcionamiento de esas organizaciones o de intervenir en ellas, en aras de la práctica regular del movimiento sindical y de relaciones de trabajo armoniosas» [véase también 370.º informe del Comité de Libertad Sindical, caso núm. 2994 (Túnez), párrafo núm. 736] y pide que se garantice el respeto de dicho principio.*

Recomendaciones del Comité

- 285.** *En vista de las conclusiones que anteceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *considerando que los alegatos de discriminación antisindical, acoso e injerencia del empleador están vinculados intrínsecamente a la validez de la decisión de desafiliarse del KMWU y crear el VESU, un sindicato de empresa independiente, el Comité pide al Gobierno que le informe en detalle sobre el alcance y los resultados de la investigación que llevó a cabo, así como sobre cualquier sanción que se haya impuesto, que proporcione información sobre el resultado del procedimiento judicial pendiente acerca de las prácticas laborales injustas cometidas por la empresa y la consultoría, y que garantice que estos alegatos, en la medida en que no han sido investigados de otro modo y se ha llegado a una solución definitiva, serán objeto de una investigación rigurosa y, de comprobarse que son ciertos, se adoptarán las medidas de reparación adecuadas. El Comité pide que se le mantenga informado de cualquier avance que revista interés para el caso, y*
 - b) *el Comité pide al Gobierno que garantice el respeto por el principio según el cual las organizaciones gozan del derecho de ejercer libremente sus actividades y de elaborar sus programas. Al respecto, pide además al Gobierno que se asegure de que las autoridades públicas se abstengan de hacer comentarios sobre el funcionamiento de esas organizaciones o de intervenir en ellas.*

CASO NÚM. 3262

INFORME DEFINITIVO

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

Alegatos: la organización querellante alega la falta de protección de los sindicatos minoritarios y sus miembros en el marco de la Ley de Reforma de los Sindicatos y de las Relaciones Laborales (TULRAA), en su versión enmendada, así como las prácticas laborales injustas ejercidas contra el Sindicato de Trabajadores del Hotel Sejong (SHLU) y sus miembros

- 286.** La queja figura en una comunicación de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), de fecha 16 de enero de 2017.
- 287.** El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de fecha 28 de septiembre de 2017.
- 288.** La República de Corea no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 289.** En su comunicación de fecha 16 de enero de 2017, la UITA alega que las enmiendas a la Ley de Reforma de los Sindicatos y de las Relaciones Laborales (TULRAA), que entraron en vigor en julio de 2011, al tiempo que levantaron la restricción que no permitía que las empresas contasen con múltiples sindicatos, otorgaron a los empleadores poderes discrecionales que, junto a la ausencia de disposiciones relativas al cumplimiento para garantizar unos derechos de representación y negociación efectivos así como protección frente a actos de discriminación a los sindicatos minoritarios y sus miembros, impiden a los trabajadores ejercer sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva.
- 290.** Según la organización querellante, los hechos ocurridos en el Hotel Sejong (en adelante, el hotel) evidencian estos obstáculos a la libertad sindical y la negociación colectiva, así como a la protección efectiva de los derechos sindicales. La organización querellante explica que el Sindicato de Trabajadores del Hotel Sejong (SHLU) fue constituido en 1975. Está afiliado a la UITA a través de su calidad de miembro de la Federación Coreana de Sindicatos de Trabajadores del Sector de los Servicios. La UITA señala que, hasta 2011, el SHLU negociaba regularmente con la dirección del hotel y renovó un convenio colectivo de dos años en sus negociaciones con ésta. La UITA alega que tras la enmienda de la TULRAA, la dirección del hotel empezó a socavar activamente al SHLU discriminando a sus dirigentes y miembros y apoyando a una organización rival.

- 291.** La organización querellante alega que, poco tiempo después de que se iniciase formalmente la negociación salarial el 21 de junio de 2011, los miembros del sindicato fueron informados por sus directores de que se estaba constituyendo un nuevo sindicato y se les instó a unirse a la nueva organización. Según la organización querellante, el 1.º de julio de 2011, el Sindicato Unido Sejong (SUU) celebró su congreso fundacional en el hotel, un evento que sólo pudo tener lugar en las instalaciones del hotel con la aprobación explícita de la dirección. La organización querellante alega que, el 5 de julio de 2011, la dirección del hotel puso término unilateralmente al proceso de negociación con el SHLU. El 11 de julio de 2011, de los 207 miembros del SHLU 120 abandonaron el sindicato. A juicio del SHLU los abandonos obedecieron a presiones por parte de la dirección.
- 292.** La organización querellante indica que la interrupción unilateral de las negociaciones en curso fue impugnada con éxito en el Tribunal Central del Distrito de Seúl que, el 12 de noviembre de 2011, confirmó la función del SHLU como representante negociador basándose en que las negociaciones habían empezado antes del 1.º de julio de 2011. Tras el fallo del tribunal, se retomó la negociación pero enseguida llegó a un punto muerto, lo que indujo al SHLU a celebrar una huelga de 38 días autorizada legalmente, que empezó el 2 de enero de 2012. La huelga finalizó tras alcanzarse un acuerdo con la dirección. La UITA indica que, durante la preparación de la huelga, 12 miembros del SHLU dimitieron del sindicato alegando presiones de la dirección. La organización querellante alega que los miembros y delegados del SHLU no han recibido protección legal alguna en el marco de la nueva legislación.
- 293.** La organización querellante denuncia asimismo traslados y descensos de categoría de carácter punitivo de miembros del SHLU. Alega, en particular, que seis miembros del SHLU, incluido su vicepresidente, Jubo Cho, fueron transferidos o rebajados de categoría en septiembre de 2011 tras la denuncia por el sindicato de discriminación contra los auxiliares de habitaciones en situación precaria y de los cambios unilaterales introducidos en las dietas de los empleados de ventas. La organización querellante indica que, el 29 de noviembre de 2011, la Comisión Regional de Relaciones Laborales de Seúl rechazó la reclamación del sindicato de que los traslados de Jubo Cho y otros trabajadores no estaban justificados y constituían prácticas laborales injustas. La organización querellante alega que esta decisión dio lugar a más presiones sobre el sindicato.
- 294.** La organización querellante alega asimismo que, a pesar del acuerdo de no represalias suscrito con la dirección y tras el cual se dio por concluida la huelga, Jubo Cho y el delegado de organización del sindicato, Gwanghyeon Baek, fueron suspendidos del trabajo en febrero de 2012 durante seis meses y un mes respectivamente. La organización querellante añade que los miembros del SHLU, Junsu Park y Dujin Oh, fueron trasladados injustamente en abril y mayo de 2012 respectivamente, y que al mes siguiente, la dirección dio unilateralmente por concluido el contrato de trabajo de Yunhui Yu tras negarse a hacerla permanente. La organización querellante alega que la presión ejercida sobre el SHLU siguió en 2013 cuando la dirección trasladó injustamente a Yonggi Kim y a Hyeongrae Kim, miembros activos del SHLU, que participaron en la huelga. La organización querellante añade que la dirección también trasladó a Dongsin Lee, esposa de Jubo Cho, del departamento de finanzas al departamento de limpieza de habitaciones. El SHLU considera que este traslado es una represalia. La organización querellante alega también que, en 2014, dos miembros del SHLU, Hyeongrae Kim y Seunghyeop Lee, fueron trasladados y que el Sr. Kim volvió a su puesto original sólo tras abandonar el sindicato a finales de 2014.
- 295.** Según la organización querellante, la dirección aprovechó la disminución de afiliados al sindicato y el ambiente de intimidación para llegar a un acuerdo con el SUU en junio de 2014 por el que se declaró nulo el acuerdo de seguridad del empleo negociado con el SHLU. La UITA alega que un convenio colectivo revisado que fue negociado en agosto de 2014 con el SUU imponía limitaciones a la afiliación sindical al excluir a los jefes de sección,

incluidos los miembros del SHLU, limitando con ello aún más los requisitos para participar en la unidad de negociación.

296. La organización querellante denuncia asimismo una serie de prácticas y traslados injustos de miembros del SHLU:

- 12 de enero de 2015: traslado del presidente del SHLU, Jinsu Ko, de Jubo Cho y del antiguo presidente del SHLU, Sangjin Kim.
- 16 de enero de 2015: Daeyeol Chang fue obligado a dimitir tras ver su salario reducido drásticamente.
- 1.º de junio de 2015: traslado de Gwanghyeon Baek y Jubo Cho, a los que, en julio de 2015, se les recortaron cuatro meses de su salario por apoyar una protesta sindical.
- 20 de agosto de 2015: traslado de Gisu Kim.

297. La organización querellante alega que la dirección fue aumentando la presión sobre el SHLU el 19 de septiembre de 2015 cuando emprendió una acción legal contra sus miembros Yunhui Yu y Dongsin Lee, que habían interpuesto demandas civiles para invalidar sus despidos. La organización querellante explica que, cuando el tribunal no aceptó sus quejas de despido injustificado, el hotel reclamó los costos del procedimiento, obtuvo el embargo de la cuenta bancaria de Yunhui Yu e inició los trámites para que se embargase la cuenta del otro querellante. El sindicato decidió cargar con los costos del procedimiento.

298. La UITA alega asimismo que, en abril de 2016, el antiguo presidente del SHLU, Sangjin Kim, fue despedido. El Sr. Kim fue presidente del sindicato entre febrero de 2006 y diciembre de 2014 y se reincorporó a su puesto original cuando renunció a dicho cargo. El 12 de enero de 2015 fue trasladado a un puesto de camarero, un trabajo que nunca antes había desempeñado. Tras quince meses de oponerse al traslado y seguir defendiendo los derechos de los miembros del SHLU fue despedido por motivos disciplinarios. El sindicato interpuso una queja ante la Comisión Regional de Relaciones Laborales de Seúl el 19 de julio de 2016, alegando despido injustificado y prácticas laborales injustas. La Comisión rechazó la queja el 19 de septiembre de 2016 y la Comisión Nacional de Relaciones Laborales rechazó la petición del sindicato de un nuevo juicio el 11 de enero de 2017.

299. La organización querellante alega que la dirección ha rechazado reiteradamente la negociación colectiva con el SHLU, en principio aceptada por la ley, argumentando que la situación de sindicato minoritario otorga a la dirección una autoridad discrecional, de conformidad con la TULRAA, para negociar únicamente con el SUU, que fue establecido el mismo día en que entró en vigor la nueva ley. La UITA añade también que, el 26 de agosto de 2015, el SHLU instó a la dirección a resolver la larga serie de conflictos a través de negociaciones colectivas y presentó sus propuestas. La dirección rechazó su petición alegando que las negociaciones quebrantarían la vía unificada de negociación establecida por la TULRAA. La dirección tampoco respondió a una segunda petición de negociación colectiva el 15 de septiembre de 2015.

300. La UITA alega que la crónica de los acontecimientos descrita en su queja demuestra que la TULRAA en su versión enmendada, que en un principio hubiese tenido que suprimir los obstáculos a la libertad sindical y aportar un entorno de negociación colectiva más sólido, no ha hecho sino generar el resultado contrario en el hotel; ello se ha debido a las deficiencias de la propia ley y a un sistema legal permisivo que no ha protegido eficazmente los derechos del sindicato y sus miembros. La organización querellante añade que la dirección del hotel ha aprovechado todos estos puntos débiles para excluir unilateralmente a un sindicato representativo del proceso de negociación colectiva y para acosar, trasladar, intimidar y

despedir a miembros del sindicato y delegados sindicales. La UITA alega también que con el apoyo de una organización afín, patrocinada y apoyada por la dirección, ésta última ha reducido considerablemente la remuneración de muchas categorías de trabajadores (en algunos casos hasta un 10-30 por ciento) al tiempo que ha aumentado la inseguridad laboral a través de la expansión de los contratos de trabajo «irregulares». La organización querellante alega que el número de trabajadores empleados directamente por el hotel ha disminuido de los 250 con que contaba en 2011 a 140 en 2016, lo que plantea nuevos obstáculos a la organización sindical y la negociación colectiva. A juicio de la organización querellante, si bien la ley de 2011 permite a los sindicatos concertar una representación en la negociación conjunta, las enmiendas dejan a la dirección un margen inaceptable para determinar unilateralmente sus interlocutores en la negociación. Alega que si la dirección puede establecer un sindicato afín que genere «múltiples sindicatos» instantáneos, cualquier acuerdo sobre negociación conjunta pasa a ser puramente teórico.

- 301.** La UITA pide al Comité que inste al Gobierno a revisar las enmiendas a la TULRAA para garantizar plenamente los derechos de representación a todos los sindicatos y sus miembros, así como para asegurar una protección adecuada frente a actos de discriminación antisindical. De igual modo, la UITA considera que debería pedirse al Gobierno que tomase todas las medidas necesarias para garantizar que la dirección del hotel entabla negociaciones de buena fe con el SHLU a fin de resolver todas las cuestiones pendientes, inclusive a través de indemnizaciones a los miembros del sindicato que han perdido su empleo o que han visto rebajadas sus condiciones de trabajo.

B. Respuesta del Gobierno

- 302.** En una comunicación de fecha 28 de septiembre de 2017, el Gobierno transmite sus observaciones sobre los alegatos relativos al presente caso y pone de relieve sus esfuerzos continuados para promover los derechos laborales fundamentales de los trabajadores, señalando que respeta a todas las organizaciones de trabajadores, incluido el SHLU, como asociadas en los esfuerzos para mejorar las relaciones laborales. El Gobierno cuestiona los hechos presentados por la UITA y expone sus consideraciones al respecto.
- 303.** En relación con el alegato de que el sistema de vía de negociación unificada introducido con arreglo a la TULRAA en su versión revisada ha provocado toda una serie de problemas, el Gobierno explica que el sistema fue concebido, de conformidad con los procedimientos establecidos, para autorizar la designación de un único sindicato representativo a cargo de la negociación colectiva en cada empresa en la que hubiesen por lo menos dos sindicatos establecidos por los trabajadores. Explica también que este sistema fue introducido para proteger las condiciones de trabajo de todos los miembros sindicales, incluidos los miembros de sindicatos minoritarios, para garantizar los derechos de los trabajadores a establecer sindicatos libremente a nivel de empresa y para abordar cualquier efecto secundario del pluralismo sindical, como los costos mayores de la negociación. Señala asimismo que con arreglo a este sistema, los sindicatos minoritarios que no tienen la condición de sindicatos representativos no pueden tener derechos de negociación colectiva exclusivos. A juicio del Gobierno, se trata de un aspecto inevitable que conlleva la práctica de los derechos de negociación colectiva. A este respecto, se refiere a la situación en otros países, donde las distintas vías de negociación están unificadas y un sindicato representativo en la negociación tiene el derecho exclusivo de negociar con el empleador a nivel de empresa. El Gobierno explica que la TULRAA permite a los sindicatos minoritarios participar en el proceso de decisión del sindicato representativo en la negociación, desde la unificación autónoma de las distintas vías a la composición de los representantes en la negociación, asegurando que el sindicato representativo en la negociación se encuentra en pie de igualdad con el empleador. El Gobierno señala asimismo que la ley reconoce a los sindicatos minoritarios como parte importante del sindicato representativo en la negociación, permitiéndoles disfrutar de los resultados alcanzados por éste.

- 304.** Además, el Gobierno indica que ha estado aplicando varias medidas complementarias para abordar los problemas que puedan surgir del sistema de vía de negociación unificada. Explica, concretamente, que en virtud de la TULRAA, aunque en un principio debería aplicarse el sistema de vía de negociación unificada, la negociación autónoma (la que no pasa por un sistema de vía de negociación unificada) también es posible con el consentimiento del empleador. Si se necesitan varias vías de negociación debido, por ejemplo, a la existencia de una brecha importante entre los sindicatos respecto de las condiciones de trabajo, entonces la vía de negociación unificada puede dividirse en varias vías con arreglo a la TULRAA. Además, para proteger a los sindicatos minoritarios, el empleador y el sindicato representativo en la negociación tienen la obligación de cumplir su cometido de representación justa (que les prohíbe discriminar a ningún sindicato o miembro de dicho sindicato que participen en el proceso de unificación de las vías de negociación). El Gobierno considera que este sistema es conforme a los principios de libertad sindical pertinentes e indica que está trabajando para asegurar que el nuevo sistema se asienta con solidez para proteger los derechos de negociación colectiva de los sindicatos minoritarios y establecer relaciones basadas en el diálogo que beneficien por igual a los trabajadores y a la dirección.
- 305.** En cuanto a los traslados, despidos y prácticas injustas alegados por la organización querellante, el Gobierno indica que dos miembros del SHLU, Yoo y Lee, interpusieron una demanda de invalidación de sus despidos. En mayo de 2015, en su decisión final, el Tribunal Superior de Seúl rechazó las demandas de los querellantes. El Gobierno también señala que el antiguo dirigente del SHLU, Sr. Kim, pidió un segundo juicio por la Comisión Nacional de Relaciones Laborales, a fin de obtener reparación por los presuntos despidos injustificados y prácticas laborales injustas. En enero de 2017, la Comisión falló que el empleador había despedido a los trabajadores por sus prolongadas ausencias sin previo aviso en repuesta a las decisiones razonables de traslado del empleador, y que dichos despidos por motivos disciplinarios no pueden considerarse despidos injustificados o prácticas laborales injustas. El Gobierno señala que, desde el 27 de febrero de 2017, esta decisión está pendiente de apelación ante un tribunal administrativo.
- 306.** El Gobierno añade que tomará las medidas necesarias, como la impartición de asesoramiento *in situ* y la realización de inspecciones, y que introducirá mejoras institucionales para impedir los efectos negativos del sistema de vía de negociación unificada (despidos injustificados, prácticas laborales injustas y discriminación contra sindicatos minoritarios).
- 307.** El Gobierno transmite las observaciones de la Federación de Empleadores de Corea (KEF) sobre las cuestiones planteadas en el presente caso. En sus observaciones, la KEF considera que el sistema de vía de negociación unificada se ajusta a las normas de la OIT, ya que los derechos de negociación se otorgan a un sindicato representativo al tiempo que se garantizan las actividades de los sindicatos minoritarios. Señala asimismo que el Tribunal Constitucional de la República de Corea falló que el sistema de vía de negociación unificada era constitucional. La KEF considera que si este sistema es abolido y se introduce un sistema libre/voluntario de negociación, habría confusión en los emplazamientos industriales y la posición de los sindicatos minoritarios se vería debilitada debido a las luchas de poder.
- 308.** La KEF proporciona las observaciones de Sejong Investment Development Inc. (en adelante, la empresa) sobre los alegatos relacionados con el hotel. En un principio, la empresa señala que los alegatos presentados al Comité también han sido examinados por el Tribunal de la República de Corea y la Comisión Nacional de Relaciones Laborales, que rechazaron las peticiones del SHLU. Refiriéndose a la experiencia en los distintos países, señala además que la OIT reconoce que tanto el sistema de negociación múltiple individual como la negociación exclusiva por un sindicato representativo son conformes a la libertad sindical. Añade asimismo que el sindicato más representativo debería seleccionarse en la práctica con objeto de promover la negociación colectiva cooperativa y evitar conflictos, y que el

Gobierno debe prever normas neutras para la selección de un sindicato representativo. La empresa considera que el sistema de vía de negociación unificada es muy necesario, en particular con objeto de evitar confusiones en aquellos países que han introducido recientemente un sistema de sindicatos múltiples.

- 309.** En relación con el alegato de que la TULRAA no garantiza la representación efectiva, los derechos de negociación y la protección frente a actos de discriminación de los sindicatos minoritarios y sus miembros, la empresa considera que la TULRAA impide que los empleadores dominen o injieran en la organización o el funcionamiento de los sindicatos. A este respecto, se refiere a los artículos 81.4 y 90 de la TULRAA que estipulan que «los empleadores no cometerán ningún acto de dominación o injerencia en la organización o el funcionamiento de un sindicato por los trabajadores» y que «una persona que infrinja los artículos 44, 2), 69, 4), 77 u 81 será castigada con penas de prisión de no más de dos años o con una multa que no superará los 20 millones de won». Además, de conformidad con el artículo 29, 2), de la TULRAA, la selección de un sindicato representativo se hace a través de un proceso democrático y los empleadores no disponen de autoridad discrecional para seleccionar un sindicato representativo con el cual negociar. La empresa señala también que el Tribunal de la República de Corea considera que la discriminación entre varios sindicatos constituye una práctica laboral injusta (dominación o injerencia en la organización o el funcionamiento de un sindicato). A este respecto se refiere al artículo 29, 4), de la TULRAA, que estipula que «un sindicato representativo y un empleador no discriminarán a sindicatos...».
- 310.** En relación con el alegato de acciones antisindicales contra el SHLU, la empresa explica que, anteriormente, el SHLU, afiliado a la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU), era el único sindicato del hotel. No obstante, como el 1.º de julio de 2011 se introdujo un sistema que permitía que una empresa contase con más de un sindicato, se estableció el SUU, perteneciente a la Federación de Coreana de Sindicatos (FKTU). El SUU se convirtió en un sindicato mayoritario, así como en un sindicato representativo, ya que miembros del SHLU se unieron al SUU. La empresa alega que es difícil definir la relación entre el SHLU y el SUU, pero afirma que la mayoría de los miembros del SHLU parecían cansados de tantas discusiones y decidieron abandonar el sindicato. A este respecto, la empresa indica que el Tribunal de la República de Corea y la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (el 29 de noviembre de 2011 y el 3 de abril de 2015 respectivamente) rechazaron la queja del SHLU de que la dirección ejercía prácticas laborales injustas para debilitar al SHLU.
- 311.** En cuanto al alegato de interrupción unilateral de las negociaciones que estaban celebrándose entre la dirección y el SHLU, la empresa confirma que la dirección interrumpió la negociación colectiva con el SHLU tras el establecimiento del SUU y cuando el Ministerio de Empleo y Trabajo (MOEL) decidió que el SHLU ya no era un sindicato representativo, por lo que no tenía derecho a negociar colectivamente con la dirección. La empresa alega asimismo que el artículo 4 de la adición a la versión revisada de la TULRAA estipula que «si un sindicato está negociando colectivamente en el momento en que esta ley entra en vigor se le considerará representativo con arreglo a esta ley». El MOEL interpretó que «en el momento en que esta ley entra en vigor» se refería a que la ley entraría en vigor el 1.º de enero de 2010 en virtud del artículo 1.º de la adición a la versión revisada de la TULRAA. Así pues, a tenor de la interpretación administrativa, el SHLU no era un sindicato representativo que negociaba colectivamente con el hotel en el momento en que entró en vigor la TULRAA en su versión revisada el 1.º de enero de 2010. La negociación colectiva entre el hotel y el SHLU se inició el 21 de junio de 2011. El hotel tuvo que interrumpir la negociación colectiva con el SHLU porque había dejado de ser un sindicato representativo con arreglo a la TULRAA en su versión revisada. Seguidamente, el Tribunal de la República de Corea confirmó la función del SHLU como representante en las negociaciones basándose en que las negociaciones habían empezado antes del 1.º de julio de 2011. La negociación se retomó tras el fallo del tribunal. La compañía explica asimismo que la mayoría de las

empresas del país se encontraban en una situación similar y sólo podían apoyarse en la interpretación administrativa del MOEL antes de que el tribunal fallase acerca de la interpretación del artículo 4 de la versión revisada de la TULRAA. Por consiguiente, el hecho de que la empresa interrumpiese la negociación colectiva con el SHLU basándose en la interpretación administrativa del MOEL no constituye una acción antisindical.

- 312.** En relación con la huelga de 38 días celebrada por el SHLU, que empezó el 2 de enero de 2012 y finalizó tras un acuerdo con la dirección, la empresa alega que se trataba de una huelga ilegal porque su finalidad era pedir la supresión del empleo no regular y de los traslados de puesto, que no pueden ser objeto de negociaciones colectivas. A este respecto, se refiere al fallo emitido en 1999 por el Tribunal Supremo a tenor del cual «las acciones de protesta son legítimas únicamente cuando están autorizadas por un sindicato de conformidad con los reglamentos de la Ley sobre los Sindicatos. No obstante, las acciones de protesta no son legítimas si las lleva a cabo un grupo de empleados que aún no se ha establecido como sindicato de trabajadores. Las acciones de protesta están previstas para lograr peticiones en relación con las condiciones de trabajo mediante la suscripción de convenios colectivos. Las acciones de protesta a cargo de personas que no pueden entablar negociaciones colectivas (por ejemplo un órgano temporal establecido para participar en acciones de protesta) no pueden autorizarse como ayuda en la resolución de conflictos laborales. Por consiguiente, es necesario impedir cualquier acción de protesta por grupos de esas características».
- 313.** En cuanto a los alegatos de suspensión injusta de los dirigentes sindicales Jubo Cho y Gwanghyeon Baek el 12 de febrero de 2012, la empresa señala que las acciones disciplinarias se aplicaron porque antes de la huelga los trabajadores se negaron a seguir las órdenes de traslado, por lo que no tenían nada que ver con la acción antes mencionada. Respecto a la Sra. Yunhi, cuyo contrato de trabajo fue rescindido, la empresa declara que su desempeño en el trabajo era deficiente, por lo que no se la podía pasar a régimen regular. El Tribunal de la República de Corea consideró que la decisión de la dirección de no pasarla a régimen regular era procedente por su desempeño laboral poco satisfactorio y que no tenía nada que ver con su participación en la huelga.
- 314.** En cuanto a los alegatos de que la dirección trasladó injustamente a miembros del SHLU con objeto de debilitar al sindicato, la empresa alega que el hotel trasladó a trabajadores independientemente de su afiliación sindical para optimizar al máximo la eficacia de su gestión de recursos humanos. A este respecto, el 29 de noviembre de 2011 la Comisión Regional de Relaciones Laborales de Seúl rechazó la reclamación del sindicato de que los traslados de Jubo Cho y otros trabajadores no estaban justificados y constituían prácticas laborales injustas. El 13 de mayo de 2015 el Tribunal Superior de Seúl falló que el traslado de Dongsin Lee la beneficiaba porque la intención del hotel era darle un trabajo que una persona discapacitada pudiese hacer, por lo que era procedente.
- 315.** En cuanto al alegato de despido injustificado del antiguo presidente del SHLU, Sangjin Kim, la empresa señala que tanto la Comisión Regional de Relaciones Laborales de Seúl como la Comisión Nacional de Relaciones Laborales rechazaron la denuncia de despido injustificado y prácticas injustas el 19 de septiembre de 2016 y el 11 de enero de 2017, respectivamente, fallando que el traslado era procedente.
- 316.** En cuanto al alegato de que Jubo Cho y Gwanghyeon Baek fueron trasladados de puesto por la fuerza el 1.º de junio de 2015 y de que en julio de 2015 aplicaron al Sr. Cho un recorte salarial por apoyar la protesta sindical, la empresa señala que el 19 de mayo de 2017 la Comisión Regional de Relaciones Laborales de Seúl decidió que el ajuste salarial aplicado por la dirección a los miembros del SHLU no constituía ni discriminación ni una práctica laboral injusta.

317. En relación con los alegatos de que el hotel se negaba a negociar colectivamente con el SHLU el 26 de agosto de 2015, la empresa alega que, en virtud de la TULRAA, un empleador sólo puede negociar con un sindicato representativo.
318. En cuanto al alegato de que la dirección apoyó al SUU para debilitar al SHLU y degradó las condiciones de trabajo en el hotel reduciendo el número de trabajadores regulares, la empresa declara que el número de trabajadores regulares disminuyó debido a su dimisión voluntaria para trabajar en otros hoteles o dimisión aconsejada cuando empezaron las dificultades en la empresa.

C. Conclusiones del Comité

319. *El Comité observa que, en el presente caso, la organización querellante alega que la TULRAA, en su versión enmendada en 2010, limita los derechos de negociación colectiva de los sindicatos minoritarios, dejando a los empleadores poderes discrecionales para decidir con qué sindicato negociar, lo que conduce a la discriminación de los miembros de los sindicatos minoritarios y ejerce presión sobre los mismos. Para ilustrar este alegato, la organización querellante hace referencia a la situación en el hotel.*
320. *El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno a los alegatos en el presente caso y de las observaciones de la KEF, que también ponen de relieve las opiniones de la empresa propietaria del hotel, transmitidas por el Gobierno.*
321. *En cuanto al alegato relacionado con la versión enmendada de la TULRAA, el Comité observa que, como indican tanto la organización querellante como el Gobierno, al tiempo que abrió el camino al pluralismo sindical a nivel de empresa, la TULRAA confirió derechos exclusivos de negociación colectiva a un sindicato representativo. La negociación autónoma, cuando todos los sindicatos negocian en nombre de sus miembros, sigue siendo posible siempre y cuando se cuente con la autorización del empleador. El Gobierno considera que esto se ajusta a los principios de la libertad sindical y de negociación colectiva. A este respecto, el Comité recuerda que son compatibles con los principios de la libertad sindical tanto los sistemas de negociación colectiva con derechos exclusivos para el sindicato más representativo como aquéllos en los que son posibles varios convenios colectivos concluidos por varios sindicatos dentro de una empresa [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 950]. Por consiguiente, el Comité considera que un sistema que otorga derechos exclusivos de negociación colectiva a un sindicato representativo a tenor de lo dispuesto en la TULRAA se ajusta a los principios de la libertad sindical. El Comité recuerda que, con motivo del caso núm. 1865 relativo a la República de Corea, ya examinó la versión enmendada de la TULRAA y que, en dicha ocasión, apreció la introducción del pluralismo sindical en las empresas. El Comité entendió que, al adoptar un régimen pluralista, el Gobierno había procurado aplicar un sistema en el que se contemplasen las particularidades de la situación coreana, y que se habían celebrado consultas durante más de un decenio con los interlocutores sociales respecto del tipo de sistema que debía adoptarse, aun cuando no todos los interlocutores estuviesen satisfechos con los resultados. Con respecto a las disposiciones de la versión enmendada de la TULRAA relativas a la unificación de las vías de negociación, el Comité pidió al Gobierno que adoptase todas las medidas necesarias tendientes a garantizar que a los sindicatos minoritarios a los que se les hubiese negado el derecho a negociar colectivamente se les permitiese desempeñar sus actividades, hablar en nombre de sus miembros y representarlos en las quejas particulares. Al tiempo que tomó nota con preocupación de los numerosos y detallados alegatos relativos a prácticas laborales injustas en torno a la introducción del sistema de la vía de negociación unificada, el Comité apreció la información facilitada por el Gobierno en relación con su política de «tolerancia cero» y el establecimiento de un centro para el envío de informes en línea (véase el caso núm. 1865, 363.º informe, párrafos 115-117).*

- 322.** *El Comité considera que, a juicio de la organización querellante, el nuevo sistema ha favorecido la discriminación antisindical y la injerencia en los asuntos internos del sindicato, favoreciendo la violación de los derechos sindicales en la práctica. A este respecto, la organización querellante se refiere a la situación del SHLU. Según la organización querellante, tras la entrada en vigor de la versión enmendada de la TULRAA, la dirección del hotel promovió el establecimiento y funcionamiento de un sindicato afín, el SUU, en detrimento del SHLU, y presionó a los miembros del SHLU para cambiar de afiliación sindical recurriendo a prácticas laborales injustas (traslados, recortes salariales y despidos), que provocaron la caída de la afiliación sindical del SHLU y dieron lugar a una situación en la que, legalmente, el empleador podía negarse a negociar colectivamente con el SHLU, cosa que hizo.*
- 323.** *Respecto del primer alegato, el Comité entiende, a partir de la información de que dispone, que el SUU, afiliado a la FKTU, se estableció el 1.º de julio de 2011, fecha en que entró en vigor la versión enmendada de la TULRAA, que permitía la existencia de más de un sindicato en las empresas. Según la organización querellante, el que el SUU celebrase su reunión fundacional en las instalaciones del hotel refleja la aprobación y el trato de favor de que gozaba el sindicato por la dirección. Sostiene asimismo que las prácticas laborales injustas tenían por objeto debilitar al SHLU. La organización querellante se refiere a un convenio colectivo suscrito con el SUU que presuntamente imponía límites a la afiliación sindical al excluir a los jefes de sección, debilitando aún más la afiliación al SHLU. Al tiempo que observa que el Gobierno no proporcionó observaciones sobre este alegato en particular, el Comité entiende, de la explicación facilitada por la KEF, que el Tribunal de la República de Corea y la Comisión Nacional de Relaciones Laborales rechazaron dicha queja (el 29 de noviembre de 2011 y el 3 de abril de 2015 respectivamente). A menos que la organización querellante proporcione más información en relación con los efectos del convenio colectivo mencionado, el Comité no proseguirá con su examen de esta cuestión.*
- 324.** *El Comité toma nota de los siguientes alegatos de prácticas laborales injustas (traslados, descensos de grado, suspensiones, recortes salariales y despidos) contra sus miembros y dirigentes:*
- *Traslado de seis miembros del SHLU, incluido su vicepresidente, Jubo Cho, en septiembre de 2011. El 29 de noviembre de 2011, la Comisión Regional de Relaciones Laborales de Seúl rechazó las quejas de que los traslados constituían prácticas laborales injustas.*
 - *Suspensión de seis meses y un mes respectivamente, de Jubo Cho y de un delegado de organización del sindicato, Gwanghyeon Baek, en febrero de 2012.*
 - *Traslado de Junsu Park y Dujin Oh en abril y mayo de 2012.*
 - *Finalización unilateral por la dirección del contrato de trabajo de Yunhui Yu tras negarse a hacerla permanente en junio de 2012. El Comité toma nota de la indicación de la KEF de que el tribunal ha considerado procedente la decisión de la dirección basándose en su deficiente desempeño en el trabajo.*
 - *Traslado de Yonggi Kim y Hyeongrae Kim en 2013 por su participación en una huelga.*
 - *Traslado de Dongsin Lee. El Comité toma nota de la indicación de la KEF de que el 13 de mayo de 2015 el Tribunal Superior de Seúl falló que su traslado procedía ya que tenía en cuenta su «discapacidad física».*
 - *Traslado de Hyeongrae Kim y Seunghyeop Lee en 2014. Según la organización querellante, el Sr. Kim volvió a su antiguo empleo sólo tras abandonar el sindicato a*

finales de 2014. Según el Gobierno, el Tribunal Superior de Seúl rechazó la petición de Lee de invalidar el despido.

- *Traslado del presidente del SHLU, Jinsu Ko, de Jubo Cho y del antiguo presidente del SHLU, Sangjin Kim, el 12 de enero de 2015.*
 - *Daeyeol Chang fue obligado a dimitir tras ver su salario reducido drásticamente el 16 de enero de 2015.*
 - *Traslado de Gwanghyeon Baek y Jubo Cho el 1.º de junio de 2015.*
 - *Recorte de cuatro meses de salario a Jubo Cho por apoyar una protesta sindical que estaba celebrándose en julio de 2015. El Comité toma nota de que, según la KEF, en su decisión de fecha 19 de mayo de 2017, la Comisión Regional de Relaciones Laborales de Seúl consideró que el ajuste salarial impuesto por la dirección a los miembros del SHLU no constituía ni discriminación ni práctica laboral injusta.*
 - *Traslado de Gisu Kim el 20 de agosto de 2015.*
 - *Despido del antiguo presidente del SHLU, Sangjin Kim, en abril de 2016. El Comité observa que, según la organización querellante, la Comisión Regional de Relaciones Laborales de Seúl rechazó su queja por despido injustificado y prácticas laborales injustas. La Comisión Nacional de Relaciones Laborales rechazó la petición del sindicato de un nuevo juicio el 1.º de enero de 2017. Según el Gobierno, en la actualidad el fallo se encuentra pendiente de apelación ante un tribunal administrativo.*
- 325.** *Para empezar, el Comité desea recordar que la discriminación antisindical constituye una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos. Ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas, ya sean presentes o pasadas. El Comité también recuerda que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra todos los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo — tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales — y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 769, 770 y 799].*
- 326.** *El Comité recuerda asimismo que el respeto de los principios de la libertad sindical exige claramente que los trabajadores que se consideran perjudicados como consecuencia de sus actividades sindicales deben disponer de medios de reparación que sean rápidos, económicos y totalmente imparciales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 820]. El Comité observa que en el país existen mecanismos para examinar las quejas de discriminación antisindical a los que ha recurrido el SHLU para rebatir los despidos, traslados y recortes salariales mencionados en el presente caso.*
- 327.** *El Comité observa que todos los actos alegados de discriminación antisindical se cometieron justo después de la entrada en vigor de las enmiendas a la TULRAA que permitían el pluralismo sindical en las empresas y que dieron lugar, en el presente caso, a la creación inmediata de un nuevo sindicato en el hotel, y recuerda que los actos de acoso e intimidación perpetrados contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas, aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo, pueden desalentarlos de afiliarse a las organizaciones de su elección, lo cual constituye una violación de su derecho de sindicación [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 786]. A la luz de las informaciones disponibles, el Comité no considera que tenga suficiente*

información para concluir que no se respetaron los derechos sindicales de los miembros de SHLU.

328. *No obstante, en relación con estos alegatos y los alegatos de negativa de la dirección a negociar con el SHLU, el Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que es consciente de las dificultades que un sistema como éste puede plantear en la práctica. El Comité observa con interés la declaración del Gobierno de que tomará las medidas necesarias, como la impartición de asesoramiento in situ y la realización de inspecciones, y que introducirá mejoras institucionales para impedir los efectos negativos del sistema de negociación de vía unificada (despidos injustificados, prácticas laborales injustas y discriminación contra sindicatos minoritarios). Por consiguiente, el Comité alienta al Gobierno a examinar, en consulta con los interlocutores sociales, los efectos del sistema actual de negociación colectiva en la práctica con miras a establecer medidas preventivas contra cualquier efecto negativo que pueda favorecer la violación de la libertad sindical.*

Recomendación del Comité

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

El Comité alienta al Gobierno a examinar, en consulta con los interlocutores sociales, los efectos del sistema actual de negociación colectiva en la práctica con miras a establecer medidas preventivas contra cualquier efecto negativo que pueda favorecer la violación de la libertad sindical.

CASO NÚM. 3094

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por

- la Federación Sindical de Empleados Bancarios, de Servicios y del Estado de Guatemala (FESEBS) y**
- el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Fomento Municipal (SITRAINFORM)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que una institución estatal autónoma y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se niegan a reconocer la validez de un pacto colectivo firmado, desconociendo de esta manera el derecho de negociación colectiva de los trabajadores de la mencionada institución

330. El Comité examinó este caso en su reunión de marzo de 2016 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 377.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 326.ª reunión (marzo de 2016), párrafos 329-347].

331. El Gobierno envió nuevas observaciones por comunicaciones de fechas 24 de enero, 19 de abril de 2017, así como por medio de dos comunicaciones de febrero de 2018.

332. Guatemala ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Examen anterior del caso por el Comité

333. En su reunión de marzo de 2016, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 377.º informe, párrafo 347]:

- a) el Comité pide al Gobierno que envíe a la mayor brevedad sus observaciones acerca de las informaciones adicionales comunicadas por las organizaciones querellantes y que lo mantenga informado de los resultados del proceso de mediación llevado a cabo en el marco de la Comisión de Tratamiento de Conflictos ante la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva en relación con el séptimo pacto colectivo de condiciones de trabajo del INFOM. En caso de que el proceso de mediación no permita llegar a un acuerdo, el Comité subraya que el conflicto relativo a la validez del pacto colectivo debería ser resuelto por un órgano judicial y no por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- b) recordando que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, el Comité pide al Gobierno que tome, en consulta con las organizaciones sindicales concernidas, las medidas necesarias para garantizar que los procesos de negociación colectiva en el sector público sigan pautas claras que cumplan a la vez con los requisitos de sostenibilidad financiera y con el principio de negociación de buena fe. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y
- c) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que la denuncia presentada ante el Ministerio Público por el SITRAINFORM dé lugar a la mayor brevedad a todas las investigaciones necesarias y que le mantenga informado de los resultados de las mismas.

B. Respuesta del Gobierno

334. En su comunicación de fecha 24 de enero de 2017, el Gobierno remite informaciones del Ministerio Público relativas a la denuncia presentada el 29 de agosto de 2014 por el SITRAINFORM en contra de las autoridades del Instituto de Fomento Municipal (en adelante el instituto) por la posible comisión de acoso, coacción, amenazas y represión sindical. El Ministerio Público indica que: i) se solicitó información al Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre el estado actual del pacto colectivo de condiciones de trabajo negociado entre el instituto y el SITRAINFORM; ii) se recibió el 29 de octubre de 2014 una narración de los hechos denunciados por parte del Sr. Marvin Antonio Castañaza Mateo, y iii) se otorgaron medidas de seguridad a favor de los siguientes dirigentes del SITRAINFORM, Sres. Marvin Antonio Castañaza Mateo, Miguel Ángel Oxlej Cume, Rony Estuardo López, Santiago Yupe Peren, Julio César Castañeda, Daniel Gómez Palacios y Carlos Chávez Girón.

335. En sus comunicaciones de fechas 24 de enero y 19 de abril de 2017, el Gobierno remite informaciones proporcionadas por el mediador independiente de la Comisión de Tratamiento de Conflictos ante la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva (en adelante la Comisión de Tratamiento de Conflictos) acerca del proceso de mediación en curso entre el instituto y el SITRAINFORM sobre el proceso de negociación del séptimo pacto colectivo de dicha institución. El mediador manifiesta específicamente que: i) el proceso de mediación ante la Comisión de Tratamiento de Conflictos empezó en 2015, lográndose avances importantes en relación con la adopción del pacto colectivo; ii) el cambio de junta directiva del instituto consecutivo al cambio de Gobierno en enero de 2016 generó un retraso en el proceso de aprobación del pacto; iii) antes de retomar la mediación, la nueva junta directiva estableció una Hoja de ruta basada en los varios dictámenes relativos al contenido del pacto colectivo emitidos por las entidades competentes y teniendo en cuenta el Acuerdo

Gubernativo de Contención del Gasto; iv) se reanudó el proceso de mediación el 14 de diciembre de 2016, proponiendo el SITRAINFORM que no se vuelva a negociar un nuevo pacto colectivo sino que se defina para el 2017 la entrada en vigencia del pacto ya negociado, pagándose el bono único extraordinario de 2015 previsto en dicho pacto pero condonándose, como muestra de buena voluntad, el pago correspondiente al año 2016; v) el gerente del instituto se comprometió a presentar esta propuesta a la junta directiva del instituto y se acordó llevar a cabo una nueva sesión de mediación el 3 de febrero de 2017; vi) en la sesión de 3 de febrero de 2017, el gerente del INFOM indicó que la junta directiva había llevado a cabo un análisis financiero del cual resultaba que el pago del bono único extraordinario contemplado en el pacto colectivo ponía en riesgo el equilibrio de la institución; vii) el gerente del instituto propuso el establecimiento de una comisión bipartita encargada de analizar los documentos financieros respectivos y presentar en un plazo de veinte días propuestas que permitan reestablecer la negociación colectiva, y viii) la Comisión de Tratamiento de Conflictos ha dado seguimiento a la conformación de dicha Comisión y ha solicitado a las partes dar celeridad al proceso con el objetivo de llegar a acuerdos y continuar la mediación.

- 336.** En una primera comunicación adicional de febrero de 2018, el Gobierno remite nuevas informaciones proporcionadas por el presidente del instituto. Manifiesta que, por medio de la resolución núm. 314-2017, la junta directiva del instituto decidió aprobar la suscripción del séptimo pacto colectivo de condiciones de trabajo. Se indica específicamente en dicha resolución que: i) con base en los dictámenes financieros y cálculos realizados, se han identificado de manera razonable las fuentes de financiación del séptimo pacto colectivo, las cuales corresponden a fondos propios del instituto; ii) el dictamen de la asesoría jurídica del instituto determina que se cumplen con los requisitos jurídicos y financieros establecidos en el artículo 94 del decreto núm. 50-2016 del Congreso de la República (Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal 2017); iii) se instruye a la gerencia que delegue a la comisión negociadora del pacto las acciones necesarias para que el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social dé por finalizado el conflicto colectivo que le había sido remitido y resuelva aprobar el convenio conciliatorio ahora denominado séptimo pacto colectivo de condiciones de trabajo, y iv) se instruye a la gerencia del instituto para que, una vez finalizado el proceso ante el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social, se presente el expediente al Ministerio de Trabajo y Previsión para la homologación del mencionado pacto colectivo.
- 337.** En una segunda comunicación adicional de febrero de 2018, el Gobierno remite una carta del secretario general del SITRAINFORM dirigida al Viceministro de Administración de Trabajo. En dicha carta, el secretario general del SITRAINFORM indica que: i) gracias al acompañamiento del Viceministro de Administración de Trabajo, Sr. Francisco Abraham Sandoval García, el conflicto colectivo entre el instituto y el SITRAINFORM ha sido superado en su fase administrativa; ii) el séptimo pacto colectivo de condiciones de trabajo del instituto fue efectivamente suscrito el 20 de noviembre de 2017 y aprobado por la junta directiva del instituto el 30 de noviembre de 2017; iii) sin embargo, el cumplimiento definitivo de sus obligaciones de parte del Estado de Guatemala, requiere todavía la suscripción del convenio a nivel jurisdiccional ante el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social que conoce del conflicto colectivo económico y social presentado por el SITRAINFORM, y iv) por la falta del expediente respectivo en el mencionado Juzgado, aún no ha sido posible la suscripción del referido convenio.

C. Conclusiones del Comité

- 338.** *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a: i) la cancelación en 2014, de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de la homologación del séptimo pacto colectivo de condiciones de trabajo (en adelante el pacto colectivo) firmado en octubre de 2013 por el SITRAINFORM y el Instituto de Fomento Municipal, una institución estatal autónoma (en*

adelante el instituto), y el consecutivo rechazo de dicha institución estatal de dar aplicación al mencionado pacto colectivo que había sido inicialmente homologado por el Ministerio de Trabajo, y ii) la denuncia de presiones sobre los representantes del SITRAINFOM para que acepten la renegociación del pacto colectivo.

- 339.** El Comité recuerda también que, en su examen anterior del caso, se había brevemente referido a informaciones adicionales enviadas por las organizaciones querellantes en enero de 2016 acerca de la negociación del pacto colectivo y había pedido al Gobierno que enviara sus observaciones al respecto. El Comité toma nota de que en dichas informaciones adicionales, las organizaciones querellantes alegaban que: i) posteriormente a la anulación de la homologación del séptimo pacto colectivo del instituto se habían reanudado a partir de julio de 2015 las negociaciones con la parte empleadora; ii) el 14 de septiembre de 2015, con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Comisión de Tratamiento de Conflictos, se había aprobado con la junta directiva del instituto una versión modificada del pacto; iii) posteriormente a dicha aprobación, la junta directiva, con el objetivo de dilatar nuevamente la aplicación del pacto había solicitado dictámenes a varias entidades públicas sobre la viabilidad financiera del nuevo acuerdo, y iv) haciendo caso omiso de los pedidos de acción formulados por la Comisión de Tratamiento de Conflictos y el propio Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la junta directiva del instituto se había negado a dar aplicación a lo firmado.
- 340.** A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno remitió en el primer semestre de 2017 las informaciones proporcionadas por el mediador independiente de la Comisión de Tratamiento de Conflictos sobre el proceso de mediación llevado a cabo entre el instituto y el SITRAINFOM, destacándose que: i) el proceso de mediación empezó en 2015, lográndose ese año avances importantes hacia la aprobación del pacto colectivo; ii) la instalación de la nueva junta directiva del instituto nombrada a raíz del cambio de Gobierno en enero de 2016 generó un retraso en el proceso de aprobación del pacto colectivo; iii) la nueva junta directiva decidió, antes de retomar la mediación, establecer una Hoja de ruta basada en los varios dictámenes relativos al contenido del pacto colectivo emitidos por las entidades competentes y teniendo en cuenta el Acuerdo Gubernativo de Contención del Gasto; iv) se reanudó el proceso de mediación en diciembre de 2016, con una propuesta del SITRAINFOM consistente en definir para el 2017 la entrada en vigor del pacto ya negociado y en acordar el pago del bono único extraordinario de 2015 previsto en dicho pacto pero condonándose el pago correspondiente al año 2016; v) el 3 de febrero de 2017, la junta directiva del instituto rechazó la propuesta del sindicato al considerar que el pago del bono único extraordinario pondría en riesgo el equilibrio de la institución y propuso en cambio el establecimiento de una comisión bipartita encargada de analizar los documentos financieros respectivos y presentar en un plazo de veinte días propuestas que permitan reestablecer la negociación colectiva, y v) la Comisión de Tratamiento de Conflictos queda a la espera de los resultados de la labor de la mencionada comisión bipartita para poder continuar la mediación.
- 341.** El Comité toma también nota de que, en febrero de 2018, el Gobierno remitió una comunicación del presidente del instituto y otra del secretario general del SITRAINFOM, de las cuales se desprende que: i) gracias al acompañamiento del nuevo Viceministro de Administración de Trabajo, el instituto y el SITRAINFOM retomaron las discusiones durante el segundo semestre del año 2017; ii) el instituto identificó los fondos propios que permiten financiar de manera razonable la aplicación del séptimo pacto colectivo de condiciones de trabajo; iii) la asesoría jurídica del instituto dictaminó que dicho pacto cumple con los requisitos jurídicos y financieros establecidos por la legislación; iv) con base en lo anterior, el séptimo pacto colectivo de condiciones de trabajo del instituto fue efectivamente suscrito el 20 de noviembre de 2017 y aprobado por la junta directiva del instituto el 30 de noviembre de 2017, y v) quedan todavía pendientes que el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social ante el cual se había elevado el conflicto colectivo, reconozca

que la firma del pacto constituye un convenio conciliatorio que pone fin a dicho conflicto y que el Ministro de Trabajo y Previsión Social homologue al mismo.

342. El Comité saluda los avances descritos en el párrafo anterior, los cuales se producen más de diez años después del comienzo de la negociación del séptimo pacto colectivo del instituto y más de cuatro años después de la firma inicial del pacto cuya homologación había sido finalmente cancelada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Recordando que el respeto mutuo de los compromisos asumidos en los acuerdos colectivos es un elemento importante del derecho de negociación colectiva y debería ser salvaguardado para establecer relaciones laborales sobre una base sólida y estable [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 940], el Comité espera que el Gobierno tomará las medidas necesarias para que el pacto colectivo aprobado el 30 de noviembre de 2017 por la junta directiva del instituto y el SITRAINFORM entre en vigor a la brevedad.
343. De manera más general, el Comité recuerda que, en su examen anterior del caso, observando la existencia de dificultades para determinar, en el marco del sector público, las reglas aplicables en materia de negociación ad referendum y de verificación de la viabilidad económica de lo negociado, el Comité había pedido al Gobierno que tomara, en consulta con las organizaciones sindicales concernidas, las medidas necesarias para garantizar que los procesos de negociación colectiva en el sector público siguieran pautas claras que cumplan a la vez con los requisitos de sostenibilidad financiera y el principio de negociación de buena fe. Constatando que el acompañamiento de las partes por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social permite vislumbrar la próxima resolución del conflicto, el Comité observa también que se desprende de los elementos proporcionados por la organización querellante y el Gobierno que la consecución de una solución fue precedida de una larga fase de incertidumbre marcada por la firma en dos oportunidades (2013 y 2015) de acuerdos que quedaron luego sin efecto por la solicitud cursada posteriormente por la junta directiva del ente público autónomo de dictámenes a varios entes públicos sobre la viabilidad financiera del contenido de los pactos acordados. Constatando que estos elementos confirman la necesidad de que se esclarezcan de manera general las reglas aplicables a la negociación colectiva en el sector público y recordando que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, el Comité pide nuevamente al Gobierno que, en consulta con las organizaciones sindicales concernidas, tome las medidas necesarias al respecto.
344. Respecto de la denuncia penal presentada en agosto de 2014 por el SITRAINFORM por la posible comisión de acoso, coacción, amenazas y represión sindical de parte de la directiva del ente público de aquella época, el Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en enero de 2017 según la cual: i) el caso se encuentra actualmente en fase de investigación ante el Ministerio Público, el cual recibió el 29 de octubre de 2014 una narración de los hechos denunciados por parte del Sr. Marvin Antonio Castañaza Mateo, secretario general del SITRAINFORM, y ii) se otorgaron medidas de seguridad a favor de siete dirigentes del SITRAINFORM. Al tiempo que toma debida nota de las medidas de seguridad otorgadas, el Comité observa que tres años y medio después de la presentación de la denuncia, el Ministerio Público sigue sin haber tomado una decisión respecto de la misma y que, aparte de la audición del secretario general del SITRAINFORM, no se han recibido informaciones sobre otras iniciativas tomadas por el Ministerio Público para investigar los hechos alegados. Recordando que cuando haya denuncias de actos de discriminación antisindical, las autoridades competentes deben realizar de manera inmediata una investigación y tomar las medidas oportunas para remediar las consecuencias de los actos de discriminación antisindical que se constaten [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 835], el Comité pide nuevamente que se tomen todas las medidas necesarias para asegurar que la denuncia presentada ante el Ministerio Público por el SITRAINFORM dé lugar a la mayor brevedad a todas las investigaciones necesarias.

Recomendaciones del Comité

345. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) *el Comité espera que el Gobierno tomará las medidas necesarias para que el pacto colectivo aprobado el 30 de noviembre de 2017 por la junta directiva del instituto y el SITRAINFOM entre en vigor a la brevedad;*
 - b) *recordando que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, el Comité pide nuevamente al Gobierno a que, en consulta con las organizaciones sindicales concernidas, tome las medidas necesarias para garantizar que los procesos de negociación colectiva en el sector público sigan pautas claras que cumplan a la vez con los requisitos de sostenibilidad financiera y con el principio de negociación de buena fe, y*
 - c) *el Comité pide nuevamente que se tomen todas las medidas necesarias para asegurar que la denuncia presentada ante el Ministerio Público por el SITRAINFOM dé lugar a la mayor brevedad a todas las investigaciones necesarias.*

CASO NÚM. 3152

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Honduras presentada por el Sindicato de Trabajadores de Honduras Correos (SITRAHONDUCOR)

Alegatos: la organización querellante alega la no deducción de cuotas sindicales a todos los trabajadores de la empresa

346. La queja figura en una comunicación del Sindicato de Trabajadores de Honduras Correos (SITRAHONDUCOR) de fecha 25 de mayo de 2016.
347. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 2 de marzo y 28 de agosto de 2017.
348. 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 la organización querellante

349. En su comunicación de fecha 25 de mayo de 2016, la organización querellante informa de su decisión de retirar los alegatos que figuraban en dos comunicaciones anteriores. Informa asimismo que, en fecha 23 de noviembre de 2015, personeros de la Dirección de Servicios Legales de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS),

de la empresa de Correos de Honduras (HONDUCOR, en adelante la empresa), del SITRAHONDUCOR, y de la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH) firmaron un acta especial en la que acordaron, entre otros, que el director de la empresa solicitaría a la STSS un dictamen referente a las cotizaciones que se le deben deducir a los trabajadores de la empresa, sobre la base del decreto-ley núm. 30, de 15 de marzo de 1973, y de la cláusula 27 del contrato colectivo vigente, y efectuar las mismas a todos los empleados, a excepción de los empleados de confianza. El dictamen en cuestión concierne las deducciones exigibles a los trabajadores no sindicalizados que se benefician directamente de un contrato colectivo de condiciones de trabajo vigente, por una suma igual a la cuota sindical ordinaria. Entre los documentos proporcionados por la organización querellante figura la opinión legal de la Dirección de Servicios Legales núm. 225/DSL/2015, de 4 de noviembre de 2015, en la que se concluyó que «si un empleado desea salir voluntariamente de la asociación sindical a la que pertenece y si éste de forma directa goza de las conquistas laborales captadas por el sindicato, éste deberá aportar de igual manera el porcentaje de una cuota ordinaria ya establecida por el sindicato, en virtud de lo establecido en el artículo 60-A del Código del Trabajo vigente, ya que al gozar de dichas conquistas o derechos laborales, también adquiere obligaciones con la asociación sindical».

- 350.** La organización querellante denuncia que, en 2015, las deducciones salariales que debían realizarse por un monto equivalente al 1 por ciento del salario mensual, no abarcaron a todos los trabajadores que se benefician del contrato colectivo de condiciones de trabajo vigente y que, por lo tanto, deben aportar una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los trabajadores afiliados a la organización. Añade que los montos que sí fueron deducidos de los salarios de los trabajadores, siendo objeto de retención por la dirección de la empresa, no fueron entregadas al SITRAHONDUCOR, y que, en febrero de 2016, los montos en cuestión fueron devueltos a los empleados.

B. Respuesta del Gobierno

- 351.** En sus comunicaciones de fechas 2 de marzo de 2017 y 28 de agosto de 2017, el Gobierno transmite sus observaciones, en respuesta a los alegatos de la organización querellante.
- 352.** En su comunicación de fecha 2 de marzo de 2017, el Gobierno confirma que la empresa solicitó a la Dirección de Servicios Legales de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS) que dictaminara sobre la deducción del 1 por ciento del salario a todos los empleados. Añade que la Dirección de Servicios Legales manifestó que los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro y que, si los trabajadores se benefician del contrato colectivo sí tendrían que pagar el 1 por ciento, dejando abierta la opción de que si no se beneficia de dichas conquistas no tendría razón de deducírsele.
- 353.** El Gobierno explica en segundo lugar que el Sindicato de Trabajadores del Correo de Honduras (SITRAHONDUCOR) ha hecho caso omiso de todas las solicitudes de facilitación de la documentación necesaria para proceder a la deducción de las cuotas sindicales, de conformidad con el artículo 526 del Código del Trabajo. La disposición aludida reza: «Para que haya lugar a la deducción de cuotas ordinarias, el sindicato debe entregar a la empresa los siguientes documentos: *a)* copia de lo pertinente del acta de la Asamblea General del sindicato en que haya sido autorizada la retención por el voto de la mayoría del número total de afiliados; la copia del acta debe estar acompañada de la lista de todos los concurrentes; *b)* nómina, por duplicado, certificada por el Presidente, el Secretario y el Fiscal del sindicato, de todos los afiliados cuyas inscripciones aparezcan vigentes en la época de la autorización, a los cuales se les hará la retención, aunque hayan votado contra dicha autorización o expresen su voluntad de que no se les siga reteniendo, y *c)* para quienes ingresen al sindicato posteriormente, boletines de altas, certificados en la forma indicada en la letra anterior.». También indica que más de 400 empleados de la empresa han solicitado a las máximas autoridades de la empresa que no se les deduzca el 1 por ciento del sueldo

mensual por concepto de cuota sindical. El Gobierno añade que, a causa de los problemas existentes entre los empleados de la empresa y los miembros del SITRAHONDUCOR, el departamento de asesoría legal de la empresa ha solicitado a la STSS, por medio de la Inspectoría General del Trabajo, que designe un mediador. Afirma que, en la empresa, siempre se han respetado los derechos de asociación y de libre sindicalización, nunca se han violado las disposiciones de un tratado o convenio internacional, y que se ha tratado de mantener el orden y un ambiente de trabajo sano.

354. En su comunicación de fecha 28 de agosto de 2017, el Gobierno informa que se instruyó a la empresa, la cual está adscrita a la Secretaría de Estado en los Despachos de Infraestructura y Servicios Públicos del Estado (INSEP), que procediera a efectuar la deducción de las cuotas sindicales. El Gobierno comunica copia de un oficio, de fecha 21 de agosto de 2017, mediante el cual el director general de la empresa informa que se le ha solicitado al SITRAHONDUCOR proporcionar los datos relativos al Sistema de Administración Financiera Integrada (SIAFI) para proceder a efectuar las transferencias.

C. Conclusiones del Comité

355. *El Comité observa que los alegatos se refieren a la no deducción, en 2015, de las sumas equivalentes a una cuota sindical ordinaria, a todos los trabajadores que se benefician del contrato colectivo de condiciones de trabajo vigente (a excepción de los empleados de confianza); así como, a la devolución a los empleados, en febrero de 2016, de los montos que sí habían sido retenidos por la empresa.*
356. *El Comité toma nota de que según el Gobierno: i) los trabajadores pueden salir voluntariamente de la organización sindical a la que pertenecen, y que sólo aquellos trabajadores no sindicalizados que sí se benefician del contrato colectivo de condiciones de trabajo tienen obligación de pagarle al sindicato; ii) la organización querellante ha ignorado todas las solicitudes destinadas a obtener la documentación requerida por ley, para proceder a la deducción de las cuotas sindicales, y iii) la suspensión de las retenciones salariales habría coincidido con reclamaciones de los empleados de la empresa.*
357. *El Comité observa por otra parte que, en la opinión legal de 4 de noviembre de 2015, en respuesta a una solicitud referente a las cotizaciones que se les debe deducir a los trabajadores de la empresa, la Dirección de Servicios Legales de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS) concluyó que subsiste la obligación de aportación cuando el empleado goza de manera directa de las conquistas laborales captadas por el sindicato, sobre la base, entre otras, de la cláusula 27 del contrato colectivo vigente entre la empresa y el SITRAHONDUCOR, y de las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo.*
358. *El Comité observa finalmente que la situación pareciera estar próxima a resolverse, ya que en su comunicación más reciente el Gobierno informó que se le ha ordenado a la empresa proceder a la deducción de las cuotas sindicales, solicitándole a la organización querellante los datos necesarios para proceder a la transferencia bancaria.*
359. *En lo que respecta a la percepción de las cuotas sindicales y a la gestión de las mismas, el Comité recuerda que debería evitarse la supresión de la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina, que pudiera causar dificultades financieras para las organizaciones sindicales, pues no propicia que se instauren relaciones profesionales armoniosas. También cabe recordar que las cuotas sindicales no pertenecen a las autoridades ni son fondos públicos, sino una suma en depósito de la que las autoridades no pueden disponer, por una razón que no sea la de entregarlas a la organización sindical en cuestión sin demora. Asimismo, el Comité recuerda que, cuando una legislación acepta cláusulas de seguridad sindical como la deducción de cuotas sindicales a no afiliados que se benefician de la contratación colectiva, tales cláusulas sólo deberían hacerse efectivas a*

*través de los convenios colectivos [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 475, 479 y 480].*

360. *El Comité confía en que, una vez obtenidos los datos necesarios para ordenar la transferencia bancaria, el Gobierno procederá sin demora a entregarle a la organización querellante los montos retenidos, sean éstos por concepto de cuota sindical o de aportaciones de los trabajadores no afiliados que se benefician del contrato colectivo de condiciones de trabajo vigente.*

Recomendación del Comité

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

El Comité confía en que, una vez obtenidos los datos necesarios para ordenar la transferencia bancaria, el Gobierno procederá sin demora a entregarle a la organización querellante los montos retenidos, sean éstos por concepto de cuota sindical o de aportaciones de los trabajadores no afiliados que se benefician del contrato colectivo de condiciones de trabajo vigente.

CASO NÚM. 3202

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

**Queja contra el Gobierno de Liberia
presentada por
la Asociación Nacional de Trabajadores de la Salud
de Liberia (NAHWAL)**

apoyada por

- **la Confederación Sindical Internacional (CSI)**
- **la Confederación Sindical Internacional –
África (CSI-África) y**
- **la Internacional de Servicios Públicos (ISP)**

Alegatos: la organización querellante alega la negativa a otorgar el estatus sindical a la NAHWAL, así como el despido de trabajadores y otros actos de represalia tras una huelga, incluido el despido del secretario general y el presidente de la organización querellante, la negativa a oír las quejas de la organización querellante y el extremadamente bajo nivel de cooperación ofrecido para abordar las cuestiones relacionadas con las condiciones laborales en el sector de la salud pública

362. La queja figura en una comunicación de la Asociación Nacional de Trabajadores de la Salud de Liberia (NAHWAL) de fecha 21 de marzo de 2016. La Internacional de Servicios

Públicos (ISP), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Sindical Internacional – África (CSI-África) se adhirió a la queja y proporcionaron información adicional en comunicaciones de fechas 24 de marzo, 17 y 31 de octubre de 2016, respectivamente. La NAHWAL proporcionó información adicional en una comunicación de fecha 19 de septiembre de 2017.

- 363.** El Gobierno presentó sus observaciones en una comunicación de fecha 16 de mayo de 2017.
- 364.** Liberia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 365.** En sus comunicaciones de fecha 21 de marzo de 2016 y 19 de septiembre de 2017, la organización querellante señala que, en 2007, miles de trabajadores del sector de la salud pública trabajaban en condiciones desfavorables, incluidas largas horas de trabajo, falta de personal y empleo por largos períodos de tiempo (entre cinco y diez años) sin contrato laboral, lo que significaba que carecían de seguridad laboral, seguridad social o derecho a pensiones o cobertura de salud. Además, los trabajadores incluidos en la bolsa de trabajo del Gobierno, no contaban con cartas de contratación ni descripciones de puesto, tenían salarios bajos y no podían tomarse vacaciones anuales debido a la escasez de personal y al procedimiento centralizado para la concesión de licencias. La NAHWAL indica que ha intentado colaborar con las autoridades para abordar estas cuestiones, inclusive con el Ministerio de Salud y la Agencia de la Función Pública en 2010 y 2011. Si bien en un principio se había logrado una colaboración satisfactoria para examinar estas cuestiones, la organización querellante alega que el Ministerio interrumpió las consultas sin dar aviso alguno a la NAHWAL.
- 366.** La NAHWAL impugna concretamente las declaraciones del Gobierno en cuanto a que el secretario general del sindicato hubiera incitado a que se hicieran protestas laborales y que hubiera desconectado el oxígeno y vías intravenosas de pacientes en condición crítica en julio de 2012. En cambio, la organización querellante señala que los trabajadores agraviados, tras prestar servicios por más de un año no habían recibido las primeras primas y solicitaron al secretario general que interviniera en su nombre ante el administrador del hospital. Cuando el administrador manifestó que no había nada que él pudiera hacer y que los trabajadores podían abandonar su puesto si así lo deseaban, la reacción de esos trabajadores voluntarios fue dejar de ir a trabajar, ya que no podían seguir pidiendo dinero prestado para sufragarse el costo del transporte. La NAHWAL señala que, vistas las circunstancias, pidió a otros colegas que colaboraran en las áreas en donde no se contaba con los servicios de los trabajadores que habían dejado de ir a trabajar mientras seguía intentando encontrar una solución amistosa al conflicto. Dado que la acción de los trabajadores que decidieron dejar de asistir a trabajar suscitó el interés público, un periodista habló con el secretario general sobre los asuntos en cuestión, lo que desembocó en su suspensión. Se adjuntaron a la queja dos cartas de suspensión, una por un mes y otra, tres días más tarde, por un período indeterminado. La organización querellante señala que ninguna de estas cartas se refiere a los alegatos sobre la desconexión de oxígeno o de vías intravenosas y que, además, el propio servicio jurídico del Ministerio había determinado que la suspensión era ilegal y no había respetado el debido proceso, y recomendado que se restituyera en sus funciones al secretario general (se adjuntó a la queja una copia del dictamen jurídico de 6 de noviembre de 2012). La organización querellante estima que las observaciones formuladas por el Gobierno son de extrema gravedad y tienen serias inferencias de difamación y opina que, para considerar con seriedad tales declaraciones, el Gobierno debe presentar pruebas con que fundamentarlas.

- 367.** La organización querellante señala que, en febrero de 2013, los trabajadores de la salud presentaron, en colaboración estrecha con la NAHWAL, una petición al Poder Legislativo. En dicha petición solicitaban cartas de contratación, descripciones de puesto y un plan de régimen salarial para los trabajadores de la salud. La NAHWAL alega que, tras una reunión inicial con el Ministerio de Salud en abril de 2013, no recibió ninguna respuesta a sus siguientes comunicaciones presentadas entre abril y julio de 2013 al Ministerio de Salud y a los miembros de la comisión legislativa de salud. Tras la falta de respuesta, los frustrados trabajadores de la salud decidieron declararse en huelga a partir del 22 de julio de 2013. Seguidamente se entablaron negociaciones y se estableció un comité técnico para examinar las cuestiones, cuyos principales participantes fueron el Viceministro de Salud y el secretario general del sindicato. El comité técnico formuló una serie de recomendaciones, incluido el aumento de los salarios para todas las categorías de trabajadores de la salud y, como resultado, se asignaron fondos al presupuesto del Ministerio de Salud para 2013-2014. La NAHWAL alega, no obstante, que siguiendo el consejo del Ministerio de Salud, el aumento de salarios no fue aprobado por el Presidente. La NAHWAL considera que ello no sólo constituye una usurpación de las facultades que suelen asignarse al Poder Legislativo en asuntos presupuestarios sino que también demuestra falta de buena fe por parte del Ministerio en el marco de su participación en el comité técnico, donde no se planteó ningún desacuerdo en relación con las recomendaciones del comité. Seguidamente, el Ministerio, en colaboración con la Agencia de la Función Pública, hizo público un nuevo plan que entraría en vigor en enero de 2014 por el cual se retiraban los incentivos para los trabajadores de la salud. A este respecto, la organización querellante indica que recibió muchas quejas de los trabajadores de la salud acerca del procedimiento adoptado para tomar tal decisión, que no contempló la participación de los trabajadores, y que fue publicado en el diario local el 30 de diciembre de 2013 a fin de que entrara en vigor el 1.º de enero de 2014.
- 368.** La organización querellante indica que, en consecuencia, los trabajadores de la salud volvieron a declararse en huelga, y alega que el Gobierno amenazó con el despido a los trabajadores que no se personasen en su lugar de trabajo. El 18 de febrero de 2014, 22 trabajadores de la salud en todo el país, al parecer dirigentes de la NAHWAL, fueron despedidos, incluido el Sr. Joseph Temba, su presidente, y el Sr. George Poe Williams, su secretario general. Según la NAHWAL, una serie de grupos estatales y de la sociedad civil hicieron un llamamiento a los miembros y dirigentes de la NAHWAL para que regresasen al trabajo, indicando que convencerían al Gobierno de examinar las preocupaciones de los trabajadores de la salud, y prometieron que no se ejecutarían los despidos. En este contexto, la NAHWAL desconvocó la huelga y los trabajadores de la salud regresaron a sus puestos. No obstante, el 28 de febrero de 2014, al reanudar su trabajo tras la licencia, el secretario general de la organización recibió una carta de despido de fecha 18 de febrero de 2014.
- 369.** La organización querellante añade que, en abril de 2014, al inicio del brote del virus del Ébola en el país, se organizó una huelga durante la cumbre de la Organización de la Salud de África Occidental para presentar una petición que señalaba a la atención el riesgo que planteaba el virus del Ébola para la salud de los trabajadores del país. Las peticiones incluían formación, equipos de protección e incentivos (pluses por condiciones de trabajo peligrosas y prestaciones en caso de fallecimiento). La NAHWAL considera que si se hubiesen atendido sus peticiones se hubiese evitado el fallecimiento de muchos trabajadores de la salud. El sindicato indica que muchos trabajadores murieron sin contrato, dejando a sus personas a cargo sin apoyo. Por consiguiente, los trabajadores solicitaron contratos formales con prestaciones de seguridad, pluses por condiciones de trabajo peligrosas y prestaciones en caso de fallecimiento, y con este propósito, convocaron una huelga de brazos caídos en octubre de 2014.
- 370.** La organización querellante alega que el Gobierno había incluido tanto al Sr. Williams como al Sr. Temba en su lista negra. Además, se desplegaron una serie de acciones punitivas contra los miembros de la NAHWAL, incluido el impago a la presidenta de su filial del condado

de Bong (Sra. Martha Morris) durante ocho meses; el traslado del presidente de su filial del condado de Ribercess (Sr. Borris Grupee) el día siguiente a su participación en una acción colectiva a un pueblo sin cobertura de teléfono móvil para desconectarlo de los miembros de la organización; la destitución del secretario general de su filial del condado de Gran Bassa (Sr. Suku), y la amenaza de despido al presidente de su filial del condado de Lofa. La CSI indica que en repetidas ocasiones la NAHWAL ha señalado estas medidas discriminatorias a la atención del Ministerio de Trabajo, así como de la Agencia de la Función Pública, pero que no se ha proporcionado reparación alguna a los trabajadores ni se han impuesto sanciones disuasorias a los responsables de dichas infracciones. La NAHWAL alega asimismo que el Gobierno está adoptando medidas para desvirtuar a la organización, y está intentando crear divisiones otorgando prestaciones, incluidos vehículos, a los dirigentes de las organizaciones afiliadas a la NAHWAL.

- 371.** Por último, la organización querellante presenta una copia de su solicitud para obtener el estatus sindical de fecha 30 de enero de 2014 e indica que aún no ha recibido ninguna respuesta oficial a la misma, a pesar de los esfuerzos para dar seguimiento a la cuestión con el Ministerio de Trabajo. Alega que el entonces Presidente del país había indicado que todo funcionario que emitiera un certificado sindical para el sindicato sería despedido. A este respecto, la CSI declara que la falta de transparencia y la dilación en el procedimiento de registro presuponen que el Ministro de Trabajo tiene poderes discrecionales en relación con el registro de los sindicatos que en la práctica conllevan la necesidad de una autorización previa. La CSI señala que la negativa del Gobierno a registrar a la NAHWAL había tenido implicaciones graves en la capacidad del sindicato para representar efectivamente a sus miembros, en particular a través de la negociación colectiva y para cobrar las cuotas sindicales. Como demostración de su legitimidad para representar los intereses de los trabajadores del sector de la salud, la organización querellante presenta una copia de una carta del Congreso del Trabajo de Liberia de fecha 30 de septiembre de 2016 en la que dicho Congreso comunica a la NAHWAL que acepta su solicitud de afiliación.

B. Respuesta del Gobierno

- 372.** El Gobierno presenta una respuesta a la queja, a través del Ministerio de Salud, en una comunicación de fecha 16 de mayo de 2017. Hace referencia a las dificultades que afronta un país que sale de un conflicto tras quince años de guerra. Manifiesta, en particular, que la mayor parte de los trabajadores de la salud calificados escaparon del país durante los años de la guerra y que el sistema de salud pública colapsó. Los pocos trabajadores de la salud que permanecieron en el país estaban empleados por organizaciones no gubernamentales internacionales y organizaciones humanitarias que se ofrecieron para ayudar a manejar el sector a falta de un gobierno estable y efectivo. Se formó a voluntarios no profesionales como auxiliares. Una vez que entró en poder el Gobierno electo en 2006 dio inicio un proceso gradual de transición en cuyo marco el Gobierno fue absorbiendo instalaciones y personal hasta contar, en marzo de 2017, con 10 875 trabajadores de la salud en la nómina estatal, esto es, un aumento de más del 400 por ciento con respecto a 2006.
- 373.** En vista de tales circunstancias fue necesario realizar auditorías a fin de eliminar de la nómina a los posibles trabajadores «fantasmas»; en mayo de 2017 se estaba realizando otra auditoría independiente de la nómina. El Gobierno hace referencia a varios alegatos y demandas formuladas por el Sr. Williams (secretario general de la NAHWAL) sobre una diversidad de asuntos relativos a las condiciones de contratación de los trabajadores de la salud, entre otros, el incremento salarial recomendado por el comité técnico encargado de tratar las inquietudes planteadas por los trabajadores de la salud (incluido el Sr. Williams) de la comisión de salud del Poder Legislativo. Tal incremento no fue aprobado formalmente por el Ministerio de Salud, pero el Gobierno hace hincapié en que no se trató de una cuestión de principio sino que resultó imposible aplicarlo en el marco del presupuesto nacional total. Sobre este aspecto, el Gobierno indica que recibiría con agrado las orientaciones que pudiera

brindarle la OIT sobre la mejor manera de atender a las demandas de los trabajadores de la salud teniendo en cuenta las graves limitaciones de recursos reinantes. El Gobierno confirma que el Ministerio de Salud y la Agencia de la Función Pública hicieron público un plan con objeto de suprimir las primas de los trabajadores de la salud, pero recalca que la intención de tal medida fue incluir a los trabajadores en la nómina. El Gobierno sostiene que al centrarse en la supresión de las primas se había engañado radicalmente a los trabajadores, ya que no se había aclarado que las medidas adoptadas estaban previstas en realidad para ofrecerles estabilidad. El Gobierno opina que ésa y otras tergiversaciones por parte del Sr. Williams y el Sr. Temba (presidente de la NAHWAL), la propagación de información falsa y la circulación de rumores engañosos fue lo que condujo a la huelga general.

- 374.** El Gobierno afirma que tanto el Sr. Williams como el Sr. Temba fueron despedidos debido a actos que no sólo iban en contra del desempeño efectivo de las obligaciones reglamentarias sino que también violaban las leyes de la República de Liberia. En este sentido, el Gobierno hace referencia a casos de grave insubordinación y de obstrucción de las funciones oficiales por parte de funcionarios públicos, así como a la Ley sobre Prácticas Laborales en vigor en ese momento, que prohibía expresamente la promoción, facilitación e incitación de huelgas contra el Gobierno. El Gobierno añade que los despidos se produjeron tras años de acciones ilegales por parte de ambas personas y alega que el Sr. Williams adoptó medidas peligrosas respecto de un paciente en condiciones críticas y permitió a los periodistas que tomaran y publicaran fotos de pacientes sin su consentimiento.
- 375.** El Gobierno afirma que, durante 2013 y 2014, un sinnúmero de personas y grupos aceptaron reunirse con los organizadores de la NAHWAL para tratar de que entraran en razón y que continuaran realizando sus actividades de forma pacífica y constructiva. El Gobierno afirma que las acciones sindicales fueron realizadas por un pequeño grupo de insurgentes que organizaron huelgas ilegales y con consecuencias mortales basadas en acusaciones falsas en el contexto de una sociedad sumamente frágil, en tanto que el resto de la sociedad les rogaba que entraran en razón y pusieran fin al caos que estaban causando.
- 376.** El Gobierno señala que debería tener mayor información sobre los otros alegatos de discriminación antisindical para poder investigarlos. En cuanto al traslado del Sr. Borris Grupee a un centro rural, el Gobierno responde que es práctica normal y frecuente trasladar a un trabajador de la salud de un centro a otro sin que ello deba interpretarse como un castigo. Con referencia a los alegatos relativos a la Sra. Martha Morris y al Sr. Suku, el Gobierno declara que no tiene registro alguno al respecto.
- 377.** El Gobierno afirma que ha trabajado en estrecho contacto con asociaciones profesionales de doctores y enfermeros, todas ellas dedicadas a defender los intereses y el bienestar de los trabajadores de la salud, y que éstas han solicitado al Gobierno que atendiera a reclamaciones sobre cuestiones relativas a salarios y a la nómina. Tales negociaciones se llevaron a cabo de manera profesional, aun cuando fueran polémicas; el Gobierno objeta la alegación de la NAHWAL de que es una organización coordinadora de todas esas asociaciones.
- 378.** El Gobierno sostiene que no se comunicó con la policía en relación con la reunión de los ministros de la Organización de la Salud de África Occidental y desconoce los reclamos del sindicato según los cuales el Gobierno incumplió el pago de pluses por condiciones de trabajo peligrosas y prestaciones en caso de fallecimiento o no proporcionó formación y equipos de protección.
- 379.** Por último, en cuanto a los alegatos acerca de la negativa del Gobierno a proporcionar a la NAHWAL un certificado sindical, el Gobierno manifiesta que no se opone a que los trabajadores de la salud se sindicalicen y defiendan sus intereses si lo hacen legalmente y respetando los derechos y la seguridad de los pacientes. El Gobierno indica que la legislación relativa al reconocimiento de los sindicatos ha cambiado desde el momento en que la

NAHWAL presentó su solicitud y que ahora se rige por la Ley de Trabajo Decente, que requiere la presentación de los estatutos sindicales.

C. Conclusiones del Comité

- 380.** *El Comité toma nota de que el presente caso se refiere a alegatos relacionados con la suspensión y posterior despido de dirigentes sindicales tras la celebración de una huelga y otros actos de discriminación antisindical, la injerencia en los asuntos internos de la NAHWAL, y la negativa a otorgar el estatus sindical a la organización.*
- 381.** *Respecto de los alegatos relativos a los 22 trabajadores despedidos en febrero de 2014, el Comité entiende que 20 han sido reintegrados, si bien según la organización querellante, y en lo que también coincide el Gobierno, el Sr. George Poe Williams y el Sr. Joseph Temba, secretario general y presidente de la NAHWAL, respectivamente, no han sido reintegrados. En relación con los alegatos relativos al despido del Sr. Williams y el Sr. Temba el 18 de febrero de 2014, el Comité observa que éstos se produjeron durante la huelga de febrero de 2014 organizada por la NAHWAL y que ninguna de las dos personas ha podido encontrar trabajo en el sector de la salud pública desde entonces. El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno en cuanto a que tanto el Sr. Williams como el Sr. Temba fueron despedidos por haber realizado acciones ilegales durante varios años, que no sólo iban en contra del desempeño efectivo de las obligaciones reglamentarias sino que también violaban las leyes de la República de Liberia, y hace referencia a casos de grave insubordinación y de obstrucción de las funciones oficiales por parte de funcionarios públicos. El Gobierno añade que tales actos infringían la Ley de Prácticas Laborales en vigor en ese momento, que prohibía expresamente la promoción, facilitación e incitación de huelgas contra el Gobierno. Si bien el Gobierno alega además que se realizaron actos concretos que pusieron en peligro a un paciente y que se permitió a periodistas que tomaran y publicaran fotos de pacientes sin su consentimiento en 2012, cuando el secretario general fue suspendido por primera vez, la organización querellante insiste en que ello constituye una difamación no fundamentada en hechos y presenta a ese respecto una copia del dictamen jurídico brindado al Ministro de Salud en el que se establece que la suspensión fue ilegal y se solicita que se lo restituya en su cargo.*
- 382.** *El Comité recuerda que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra todos los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo — tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales — y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de los delegados sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad. El Comité recuerda también que la práctica consistente en establecer listas negras de dirigentes sindicales y sindicalistas constituye una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales y, en general, que los gobiernos deberían tomar medidas enérgicas para combatir tales prácticas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 799 y 803]. El Comité pide al Gobierno que garantice la realización de una investigación independiente sin demora acerca de los despidos del Sr. Williams y el Sr. Temba y espera que, si la investigación determina que los sindicalistas fueron despedidos por ejercer actividades sindicales legítimas, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para asegurar su rápida reparación, inclusive su reintegro, sin pérdida de salario. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los progresos realizados al respecto.*

383. *En cuanto a los alegatos relacionados con otros actos de discriminación antisindical, el Comité toma nota de que la organización querellante alega actos punitivos contra la Sra. Martha Morris, presidenta de su filial del condado de Bong; el Sr. Borris Grupee, presidente de su filial del condado de Riverces; el Sr. Suku, secretario general de su filial del condado de Grand Bassa, así como la amenaza de despido del Sr. Washington Kezelee, presidente de su filial del condado de Lofa. El Comité toma nota de que el Gobierno ha indicado que necesitaría contar con más información sobre estos alegatos de discriminación antisindical para poder investigarlos. Con respecto, más concretamente, al traslado del Sr. Borris Grupee a un centro rural, si bien el Gobierno declara que no se trata sino de una práctica normal y frecuente en el sector de la salud y que no debe considerársela un castigo, el Comité toma nota de que la organización querellante indica que tal traslado se produjo inmediatamente después de una huelga nacional. En vista de la falta de información detallada sobre estos alegatos y sobre la situación actual, el Comité invita a la organización querellante a proporcionar información detallada al Gobierno sobre tales alegatos con miras a determinar las vías de reparación adecuadas en caso de que se determine que tales personas sufrieron actos de represalia antisindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado acerca de la evolución de la situación.*
384. *Respecto de la injerencia en los asuntos internos del sindicato, el Comité toma nota de los alegatos de la organización querellante relativos a los actos de favoritismo del Gobierno hacia dirigentes de organizaciones afiliadas a la NAHWAL, incluido el suministro de vehículos, en un intento de crear divisiones. El Comité observa el carácter general de la información recibida, pero desea poner de relieve 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. Por ejemplo, no debieran hacer nada que pueda interpretarse como indicio de favoritismo respecto de determinado grupo de un sindicato en detrimento de otro [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 859].*
385. *Respecto de los alegatos relacionados con el registro del sindicato, el Comité toma nota de la observación de la NAHWAL de que solicitó el registro tres años antes de presentar la queja y de que no ha recibido ninguna respuesta oficial del Gobierno. El Comité toma nota de la observación del Gobierno en cuanto a que el registro de los sindicatos se rige ahora por la Ley de Trabajo Decente de 2015, que requiere que toda solicitud de registro esté acompañada por los estatutos de la organización en cuestión. El Comité lamenta que aparentemente no se haya tomado medida alguna acerca de la solicitud de registro de la organización querellante de enero de 2014 y se ve obligado a recordar que la dilación del procedimiento de registro supone un grave obstáculo a la constitución de organizaciones y equivale a la denegación del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 307]. Si bien observa con inquietud los tres años transcurridos desde que se presentó la primera solicitud, en vista de que una nueva ley exige la presentación de los estatutos sindicales para que pueda registrarse una organización, el Comité invita a la organización querellante a que vuelva a presentar su solicitud acorde a lo dispuesto en la nueva ley, y pide al Gobierno que proceda rápidamente a registrarla. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.*
386. *El Comité toma debida nota de la información proporcionada tanto por el Gobierno como por la organización querellante en cuanto a que las cuestiones relativas a este caso surgieron en un contexto de dificultades presupuestarias y de otra índole en un país que acababa de salir de una guerra de quince años y se enfrentaba a una epidemia sanitaria devastadora, que acarrearía un importante riesgo de salud para los trabajadores que intentaban combatir dicha tragedia. El Comité invita al Gobierno a que adopte medidas destinadas a promover el diálogo social entre la organización querellante y las autoridades del servicio de salud correspondientes con miras a abordar las cuestiones pendientes, y le recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina si así lo desea.*

Recomendaciones del Comité

387. *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 garantice la realización de una investigación independiente sin demora acerca de los despidos del Sr. George Poe Williams, secretario general de la NAHWAL, y del Sr. Joseph Temba, presidente de la NAHWAL, y espera que, si la investigación determina que los sindicalistas fueron despedidos por ejercer actividades sindicales legítimas, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para asegurar su rápida reparación, inclusive su reintegro, sin pérdida de salario. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los progresos realizados a este respecto;*
- b) *el Comité invita a la organización querellante a que proporcione información detallada al Gobierno sobre los alegatos de discriminación antisindical contra varios funcionarios de filiales de condados con miras a determinar los debidos medios de reparación en caso de que se determinara que tales personas fueron objeto de actos de represalia. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto;*
- c) *el Comité invita a la organización querellante a que vuelva a presentar su solicitud para ser registrada de conformidad con la nueva legislación y pide al Gobierno que proceda rápidamente a registrarla. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto, y*
- d) *el Comité invita al Gobierno a que adopte las medidas destinadas a promover el diálogo social entre la organización querellante y las autoridades del servicio de salud correspondientes, con miras a abordar las cuestiones pendientes, y le recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina si así lo desea.*

CASO NÚM. 3205

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de México
presentada por
la Unión Sindical de Trabajadores de Gobierno del Estado
de Chiapas (USTRAGECH)**

Alegatos: revocación de toma de nota y registro de una organización sindical en el sector público del estado de Chiapas y despido de miembros de su comité central ejecutivo

388. La queja figura en las comunicaciones de fechas 14 de marzo y 22 de septiembre de 2016 de la Unión Sindical de Trabajadores de Gobierno del Estado de Chiapas (USTRAGECH).

389. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 2 de marzo de 2017.

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

A. Alegatos del sindicato querellante

391. En sus comunicaciones de fechas 14 de marzo y 22 de septiembre de 2016, la Unión Sindical de Trabajadores de Gobierno del Estado de Chiapas (USTRAGECH) alega la revocación de su registro y toma de nota por parte del Tribunal del Trabajo Burocrático y el despido de 11 miembros de su comité central ejecutivo durante el proceso de creación del sindicato.
392. La organización querellante indica que: i) luego de movilizaciones para defender los derechos de los trabajadores del gobierno del estado de Chiapas a finales de 2013 tuvieron lugar varias reuniones para la organización de un sindicato; ii) en algunas de estas reuniones, en particular el 17, 24 y 31 de octubre y el 7 de noviembre, se eligieron miembros para su comité central ejecutivo; iii) el 30 de noviembre de 2013 se realizó una asamblea constitutiva con la participación de 1 529 trabajadores, quienes firmaron las actas correspondientes ante notario; iv) no pudiendo finalizar con todas las formalidades constitutivas antes de las vacaciones de navidad de 2013, se esperó a enero de 2014 para entregar la solicitud de registro; v) al mismo tiempo, el 10 de enero de 2014 la Secretaría de Hacienda y la Secretaría de Infraestructura (las secretarías empleadoras concernidas) notificaron el despido de 11 trabajadores integrantes del comité central ejecutivo del sindicato; vi) el 9 de mayo de 2014 el Tribunal del Trabajo Burocrático del Estado de Chiapas, habiendo admitido la solicitud de registro, realizó dos prevenciones a satisfacer para cumplir con los requisitos legales para el registro; vii) el 27 de junio de 2014 se verificó el cumplimiento de estas prevenciones y el 3 de julio se acordó el registro y toma de nota de la organización querellante; viii) el 10 de julio de 2014 el Tribunal del Trabajo Burocrático notificó dicho acuerdo — cuya copia aporta la organización querellante) adoptado por el Magistrado Presidente y por todos los demás magistrados, cuyo texto indica haber verificado el cumplimiento de los requisitos legales (incluida la libre voluntad de los trabajadores para constituirse en sindicato — y, en particular, destacando explícitamente que el sindicato había adjuntado documentos (talones de cheques indicando las plazas de los asociados) demostrando el carácter de base (y no de confianza) de los trabajadores concernidos; en virtud de lo cual dicho acuerdo otorgó el registro y toma de nota del sindicato, conformado por 1 529 agremiados, y con el comité central que el sindicato había elegido; ix) un día después, el 11 de julio de 2014, la organización querellante solicitó copias certificadas de su registro y toma de nota — sin embargo el Tribunal se encontraba de vacaciones y no regresó a sus labores hasta el 4 de agosto de 2014, momento en el que el secretario general de la organización querellante se presentó nuevamente para que le fueran entregadas las copias certificadas; x) al no recibir las copias solicitadas el secretario general tuvo que reunirse con el Magistrado Presidente quien le explicó que no se les daría la toma de nota certificada, por órdenes del entonces Secretario de Gobierno (según indica la organización querellante, el Magistrado Presidente habría explicado que la Secretaría de Gobierno alegaba que eran trabajadores de confianza — el Magistrado Presidente no estaba de acuerdo, considerando que se trataba de trabajadores de base, pero no pudo oponerse a la autoridad política y aconsejó al secretario general de la organización querellante que fuera a ver al Secretario de Gobierno), y xi) encontrándose el Secretario de Gobierno de vacaciones el secretario general no pudo contactarle y, asesorado por su abogado, optó por la vía de recursos judiciales en contra de la revocación de la toma de nota decidida por mismo Tribunal que la había otorgado días antes. La organización querellante informa que su estrategia de defensa judicial no ha prosperado hasta la fecha, a pesar de los múltiples recursos interpuestos. En conclusión, la organización querellante, lamentando la falta de certidumbre respecto de las resoluciones judiciales, denuncia la revocación de su registro y toma de nota por parte del mismo Tribunal que se la había reconocido días antes debido a presiones políticas.

393. En cuanto a los despidos de 11 integrantes de su comité ejecutivo, la organización querellante considera que fueron motivados por una persecución política. Informa que se interpusieron dos recursos por despidos injustificados ante el mismo Tribunal que primero otorgó y luego revocó la toma de nota del sindicato. La organización querellante precisa en sus informaciones adicionales que los recursos de siete de los sindicalistas afectados (José Francisco Lázaro Camacho, Robicel Heleria Loranca, Esthela Trujillo Cruz, Jorge Antonio Fernández Martínez, Dora María Ruíz Martínez, Blanca Dalia Sánchez Jerez y José Manuel Fonseca Gerardo) fueron resueltos en su contra y aporta las decisiones judiciales correspondientes. Finalmente, indica que también se realizaron algunas denuncias ante los órganos de procuración de justicia del estado de Chiapas por las conductas que tomaron algunos de los servidores públicos que despidieron a los miembros del comité. La organización querellante detalla los números de registro correspondientes (162-101-1301-2014, 163-101-1301-2014 y 168-101-1301-2014) e indica que no tiene novedades de las denuncias — salvo por los recursos que debieron interponerse por los intentos de archivar una de ellas — por parte del Ministerio Público, y luego confirmado por el juez estatal. En opinión de la organización querellante, ello es una muestra de la colusión existente entre instancias estatales para denegar el acceso a la justicia, por lo que indica que tuvo que acudir a un juez federal.

B. Respuesta del Gobierno

394. En su comunicación de 26 de mayo de 2016, el Gobierno brinda las observaciones de las autoridades concernidas (Tribunal del Trabajo Burocrático del Poder Judicial, Secretaría General del Gobierno y Procuraduría General de Justicia, todos ellos del estado de Chiapas) en respuesta a los alegatos del querellante.

Alegatos de revocación de toma de nota y registro de la organización querellante

395. En cuanto al alegato de revocación de registro y toma de nota, el Gobierno indica que: i) la organización querellante solicitó la toma de nota de su registro el 24 de enero de 2014; ii) el 3 de julio de 2014, el Tribunal del Trabajo Burocrático otorgó la toma de nota y ordenó el registro de la organización querellante, notificándola el 10 de julio, y iii) el 14 de julio de 2014, el mismo Tribunal adoptó un acuerdo, dejó sin efecto la toma de nota y el registro sindical que había otorgado y lo hizo con conocimiento del sindicato el 5 de agosto de 2014. Según indica el Gobierno, en dicho acuerdo el Tribunal motivó la cesación de efectos considerando que, al volver a verificar la documentación presentada, no aparecía en la misma que el fedatario notarial hubiera asentado que en su presencia los trabajadores que acudieron a la asamblea hicieron patente de viva voz que era «su libre voluntad como trabajadores de constituirse en sindicato» y que los documentos que fueron entregados para demostrar que los trabajadores no eran de confianza no eran «de fecha reciente». El Tribunal precisó que no se trataba de una revocación sino que se dejó sin efecto el acto previo hasta que el sindicato cumpliera con dos condiciones procedimentales: demostrar con prueba idónea que fue la libre voluntad de los agremiados de asociarse en un sindicato y adjuntar la constancia de empleo de cada uno de ellos a los fines de verificar que no son trabajadores de confianza.

396. El Gobierno informa que, ante este segundo acuerdo de 14 de julio de 2014, el 7 de agosto la organización querellante interpuso juicio de amparo indirecto por la negativa a entregar las copias certificadas solicitadas, ampliando posteriormente el recurso para también impugnar el acuerdo de 14 de julio de 2014 que dejó sin efecto la toma de nota y registro sindical. El 27 de octubre de 2014 el Juzgado Primero de Distrito del estado de Chiapas resolvió otorgar el amparo en lo que se refería al otorgamiento de las copias certificadas de la toma de nota, pero negó y sobreseyó el procedimiento en cuanto a la improcedencia del acuerdo recurrido de 14 de julio de 2014, por extemporaneidad — al haberse realizado más

allá de los quince días de los que disponía el sindicato para la impugnación desde su notificación el 5 de agosto de 2015. La organización querellante interpuso un recurso de revisión contra esta sentencia de 27 de octubre de 2014 y el 1.º de octubre de 2015 el Primer Tribunal Colegiado resolvió confirmar y sobreseer la sentencia, ordenando el archivo del asunto.

397. Por otra parte, el 5 de septiembre de 2014 la organización querellante promovió ante el Tribunal del Trabajo Burocrático un incidente de nulidad de actuaciones en contra de la notificación del 5 de agosto de 2014 (que notificó el acuerdo de revocación del registro y toma de nota y a partir de la cual se consideró que empezaba a contar el plazo para impugnar el acuerdo). La organización querellante alegó que la notificación no era conforme a la ley y que no tuvo conocimiento de la misma hasta el 2 de septiembre. Este incidente dio lugar a una serie de procedimientos y recursos judiciales todavía pendientes de resolución final: i) el 10 de septiembre de 2014 el Tribunal del Trabajo Burocrático acordó desechar el incidente de nulidad; ii) la organización querellante interpuso recurso de amparo indirecto el 13 de octubre 2015; iii) el 18 de febrero de 2015 el Juzgado Sexto de Distrito del estado de Chiapas resolvió el amparo a favor de la organización querellante y pidió al Tribunal del Trabajo Burocrático que dictara una nueva resolución debidamente fundada y motivada sobre el incidente de nulidad planteado; iv) el 23 de febrero de 2015 el Tribunal del Trabajo Burocrático emitió nueva resolución en la que una vez más desechó de pleno el incidente de nulidad; v) sin embargo, el 31 de marzo de 2016 el Juzgado Sexto de Distrito emitió un acuerdo haciendo un requerimiento y apercibimiento al Tribunal del Trabajo Burocrático para que cumpliera con el fallo, al considerar que no lo acató en su totalidad; vi) el 17 de junio de 2015 el Tribunal del Trabajo Burocrático declaró nuevamente improcedente el incidente de nulidad de actuaciones; vii) el 17 de julio de 2015 el sindicato interpuso un amparo indirecto en su contra; viii) el 17 de diciembre de 2015 el Juzgado Sexto de Distrito otorgó el amparo a favor del sindicato para que el Tribunal del Trabajo Burocrático dictase otra resolución debidamente motivada respecto al haber desechado una prueba notarial presentada por la organización querellante para demostrar que sus representantes no estaban cuando se supone que se realizó la notificación el 5 de agosto de 2014; ix) el 27 de enero de 2016 el Tribunal Burocrático del Trabajo dictó una nueva resolución y nuevamente determinó improcedente el incidente de nulidad de actuaciones; x) el 6 de abril de 2016 el Juzgado Cuarto de Distrito de Amparo y Juicios Federales (antes Juzgado Sexto de Distrito en el estado) determinó que el Tribunal no había acatado a cabalidad la decisión en amparo, considerando que había omitido expresar de manera clara los motivos por los que estimó que el incidente planteado era extemporáneo, así como las razones por las que consideró que el término para la promoción de la incidencia debía comenzar a partir del 5 de agosto; xi) el 11 de abril de 2016 el Tribunal del Trabajo Burocrático emitió una nueva resolución en la que reitera su determinación de declarar improcedente el incidente de nulidad de actuaciones; xii) el 31 de mayo de 2016 el Juzgado Cuarto de Distrito de Amparo y Juicios Federales determinó que el Tribunal del Trabajo Burocrático había acatado la decisión y cumplido con el fallo del juicio de amparo y el 29 de junio de 2016 instruyó el archivo del expediente como asunto concluido; xiii) finalmente, en febrero de 2016 la organización querellante interpuso otro amparo indirecto en contra de la resolución del incidente de nulidad de actuaciones de 27 de enero de 2016, que fue admitida a trámite y se encuentra pendiente de resolución. El Gobierno indica que en cuanto tenga información sobre la conclusión de este procedimiento lo hará de conocimiento del Comité.

398. El Gobierno estima, en conclusión, que la organización querellante recurrió a todas las instancias con las que contaba para hacer valer sus derechos e intereses sindicales. Al mismo tiempo, el Gobierno recuerda que la organización querellante tiene el derecho y la posibilidad de realizar nuevamente la solicitud de toma de nota y registro sindical, pero que hasta la fecha no se tiene evidencia de que el sindicato haya subsanado las condiciones procedimentales para demostrar que efectivamente está haciendo valer la voluntad de los trabajadores.

Alegatos de persecución política y despidos de miembros del comité ejecutivo central de la organización querellante

- 399.** En cuanto a los alegatos de despidos, el Gobierno informa de la evolución de los dos juicios laborales, destacando que son de carácter individual y que no están vinculados con conflictos sindicales o faltas a los derechos de sindicación.
- 400.** En relación al juicio laboral 102/F/2014 (demanda interpuesta por José Francisco Lázaro Camacho, Robicel Heleria Loranca, Esthela Trujillo Cruz, Jorge Antonio Fernández Martínez, Dora María Ruíz Martínez y Blanca Dalia Sánchez Jerez, solicitando la reinstalación en sus puestos, el pago de salarios caídos, el pago de horas extra y días de descanso obligatorio, vacaciones, aguinaldo y medias horas de descanso y el reconocimiento de antigüedad) el Gobierno informa que: i) el 14 de marzo de 2014 el Tribunal del Trabajo Burocrático admitió la demanda; ii) el 22 de mayo de 2014 el representante de la secretaría gubernamental concernida argumentó que los trabajadores concernidos eran trabajadores de confianza, por lo que únicamente disfrutaban de medidas de protección del salario y beneficios de seguridad social; iii) el 12 de julio de 2016 el Tribunal del Trabajo Burocrático consideró que los trabajadores concernidos desempeñaban funciones de confianza y emitió un laudo absolviendo a la secretaría de reinstalar a los actores, de pagar los salarios caídos y horas extra y vacaciones, pero condenó a la demandada a pagar la parte proporcional del aguinaldo de 2014, a reconocer la antigüedad y a inscribir al instituto de seguridad y servicio social de los trabajadores del estado, así como al pago de las cuotas y aportaciones correspondientes.
- 401.** En relación al juicio laboral 103/A/2014 (demanda interpuesta por Elizabeth Zamora Meza, Marco Antonio López López, Zoila Ordoñez Ruíz y Paulina Jiménez Miranda, solicitando la reinstalación en sus puestos, el pago de salarios caídos, el pago de horas extra y días de descanso obligatorio, vacaciones, aguinaldo y medias horas de descanso y el reconocimiento de antigüedad) el Gobierno informa que: i) el 26 de marzo de 2014 el Tribunal del Trabajo Burocrático admitió la demanda; ii) el 16 de mayo de 2014 el representante de la secretaría gubernamental concernida argumentó que los demandantes fueron despedidos al dejar de presentarse voluntariamente a desempeñar sus funciones y que se trataba de trabajadores de confianza por lo que sólo disfrutaban de medidas de protección del salario y beneficios de seguridad social; iii) el 21 de enero de 2015 el Tribunal había señalado que realizaría la audiencia el 17 de agosto de 2015, pero la parte demandante interpuso un recurso de amparo indirecto por supuesta dilación procesal — amparo que fue otorgado y como consecuencia del cual se fijó la audiencia para el 22 de mayo de 2015; iv) la secretaría concernida interpuso dos recursos para acumular los expedientes, lo que hizo que se suspendieran las audiencias programadas y acabaron acumulándose los expedientes en cuestión; v) el 20 de junio de 2016 se llevó a cabo la audiencia de pruebas pero no se cuenta todavía con el laudo correspondiente ya que quedaron pruebas por desahogar, y vi) sin embargo, el 2 de agosto de 2016 el Tribunal emitió un resolución definitiva en la que se absuelve a la secretaría concernida de reinstalar al Sr. Marco Antonio López López y la condena a pagar algunas de sus peticiones económicas.
- 402.** El Gobierno añade que, en relación a los alegatos de despidos injustificados, debe destacarse la intervención de la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH). El 14 de enero de 2014 los trabajadores concernidos presentaron una queja ante la CEDH en contra de las entidades empleadoras alegando abusos de autoridad, tratos crueles y/o degradantes y hostigamiento laboral, como consecuencia del cese de sus funciones. Los quejosos declararon ser trabajadores activos de base no sindicalizados. Realizada su investigación y después del análisis de los hechos, el 20 de enero de 2014 la CEDH determinó que no era competente para conocer de este conflicto entre patrones y trabajadores, canalizó a los agraviados ante la instancia competente (el Tribunal del Trabajo Burocrático) y resolvió archivar el expediente.

403. En cuanto a las supuestas denuncias ante los órganos de procuración de justicia, el Gobierno indica que se realizó la consulta pertinente a la Procuraduría General de Justicia del estado de Chiapas en relación con los números de registro indicados por la organización querellante (162-101-1301-2014, 163-101-1301-2014 y 168-101-1301-2014) y no se encontró referencia alguna de la existencia de dichos registros. El Gobierno afirma que, al no haber indicado ante qué instancias se realizaron las denuncias que se identifican, no le resulta posible emitir comentarios al respecto.
404. En conclusión, respecto al alegato de persecución política, el Gobierno considera que la organización querellante no aporta información que lo sustente.

C. Conclusiones del Comité

405. *El Comité observa que la queja concierne a alegatos de revocación de toma de nota y registro de la organización querellante, así como de persecución política y despidos de miembros de su comité central ejecutivo.*
406. *En cuanto al alegato de revocación de la toma de nota (registro) del sindicato, el Comité toma nota de que, según indica el Gobierno: i) el acuerdo del Tribunal del Trabajo Burocrático cuestionado no implicó una revocación sino que se dejó sin efecto el acto previo (de registro y toma de nota) hasta que el sindicato cumpliera con dos condiciones procedimentales: demostrar con prueba idónea que era la libre voluntad de los agremiados asociarse en un sindicato y adjuntar constancia de empleo de cada uno de ellos a los fines de verificar que no se trata de trabajadores de confianza, y ii) que la organización querellante no intentó cumplir con estos requisitos y en su lugar emprendió una larga serie de recursos judiciales y de amparo. En cuanto a estos procedimientos, el Comité observa que, según informa el Gobierno, si bien los juzgados resolvieron diversos recursos de amparo a favor de la organización querellante (cuestionando en ocasiones la motivación dada por el la autoridad competente — el Tribunal del Trabajo Burocrático — a varias de sus resoluciones), se le denegó la impugnación de la cesación de efectos del registro sindical, por considerar que se había presentado fuera de tiempo. Asimismo, el Comité ha tomado conocimiento de que el último recurso de amparo que quedaba pendiente fue resuelto en contra de la organización querellante (el 3 de octubre de 2016 el Juzgado Cuarto de Distrito de Amparo y Juicios Federales sobreseyó el amparo, considerando que se había sustituido la resolución impugnada por una resolución posterior que el Tribunal del Trabajo Burocrático dictó el 11 de abril de 2016). Por otra parte, el Comité observa que: i) el Tribunal del Trabajo Burocrático, como autoridad competente para el registro, durante el examen que hizo del expediente en los meses siguientes a la presentación de la solicitud de toma de nota y registro, había identificado y comunicado los elementos necesarios que faltaban a la solicitud para cumplir con la ley y que la organización querellante había entonces cumplido con todos los requisitos adicionales exigidos; ii) en base a la solicitud subsanada el Tribunal había otorgado por unanimidad la toma de nota y el registro, mediante resolución que indica haber comprobado el cumplimiento de los distintos requisitos legales (incluida la libre voluntad de los trabajadores para constituirse en sindicato y, en particular, destacando explícitamente que el sindicato había adjuntado documentos que probaban el carácter de base (y no de confianza) de los trabajadores concernidos); iii) cinco días después, el Tribunal, de oficio, modificó su criterio y estimó que dos elementos que había considerado verificados en su auto precedente (el carácter de trabajadores de base y la voluntad de los trabajadores de constituirse en sindicato) precisaban de nuevos elementos de prueba. Al tiempo que el Comité no dispone de elementos para evaluar las implicaciones de los dos requerimientos adicionales exigidos por la autoridad competente y las dificultades que puede entrañar su cumplimiento (por ejemplo si ello implica la repetición de una asamblea constituyente en la que deberían estar presentes de nuevo todos los 1 529 trabajadores concernidos y obtener de cada uno de ellos la documentación justificativa pertinente), el Comité recuerda que si bien es cierto que los fundadores de un sindicato deben respetar las formalidades previstas por la legislación, a su*

vez estas formalidades no deben, por su naturaleza, poner trabas a la libre creación de las organizaciones [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 276]. El Comité espera que el Gobierno tomará todas las medidas necesarias, en consulta con la organización querellante, en aras de asegurar el registro y toma de nota de la organización querellante a la mayor brevedad.

407. En cuanto a los despidos de los trabajadores designados al comité central ejecutivo de la organización querellante, el Comité toma nota de que se interpusieron varias demandas judiciales y que, según las informaciones brindadas, al tiempo que quedan pendientes de resolución los laudos relativos a tres trabajadores, en todos los demás casos, ya juzgados, el Tribunal del Trabajo Burocrático desechó el alegato de que los despidos fueran injustificados. Asimismo, el Comité toma nota de que el Gobierno destaca que todos estos juicios son de carácter individual y no están vinculados con cuestiones sindicales. En estas condiciones y observando que en la demandas judiciales entregadas por la organización querellante se alega discriminación por diversos motivos (en particular, de sexo y de falta de valoración), pero no se alega que hubiera motivación antisindical, el Comité no seguirá examinando este alegato.

Recomendación del Comité

408. En vista de las conclusiones que preceden, y confiando que la cuestión del registro y toma de nota de la organización querellante podrá resolverse a la mayor brevedad, el Comité invita al Consejo de Administración a que decida que este caso no requiere un examen más detenido.

CASO NÚM. 3244

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

Queja contra el Gobierno de Nepal presentada por el Centro Conjunto de Coordinación Sindical (JTUCC)

Alegatos: la organización querellante denuncia la adopción, en 2016, sin la celebración de ninguna consulta con las organizaciones de trabajadores, de la Ley de Empresas Industriales y la Ley de la Zona Económica Especial, por las que se priva del derecho de huelga a los trabajadores de las empresas industriales y de la zona económica especial, así como la publicación, en 2016, del aviso por el cual, al amparo de la Ley de Servicios Esenciales, se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga en 17 sectores

409. La queja figura en una comunicación del Centro Conjunto de Coordinación Sindical (JTUCC) de fecha 17 de noviembre de 2016.

410. El Gobierno remitió su respuesta a los alegatos en una comunicación de fecha 22 de mayo de 2017.
411. Nepal 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

412. En una comunicación de fecha 17 de noviembre de 2016, la organización querellante señala que el JTUCC es un centro que aglutina a todas las confederaciones sindicales de Nepal inscritas como tales (Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT), Congreso de los Sindicatos de Nepal (NTUC), Federación Pannepalesa de Sindicatos (ANTUF), Confederación de Profesionales Nepaleses (CONEP), Confederación de Sindicatos *Madhesi* (MTUC), Federación Nacional de Trabajadores Asalariados de Nepal (NEFON), Federación Nacional Democrática de Sindicatos de Nepal (NDFONT), Confederación Nacional Democrática de Sindicatos-Independiente (NDCONT-I), Federación Inclusiva de Sindicatos de Nepal (NITUF) y Confederación Democrática Nacional de Sindicatos de Nepal (NDCONT)).

413. La organización querellante manifiesta que, recientemente, el Parlamento ha adoptado el proyecto de ley de empresas industriales, que está en consonancia con el proyecto presentado por el Ministerio de Industria. Según se establece en su preámbulo, el objetivo principal del proyecto de ley consiste en reglamentar la concesión de facilidades, ventajas y una rebaja fiscal a la industria por parte del Gobierno, además de establecer un entorno propicio para la inversión, potenciar las exportaciones e incrementar la productividad nacional y las oportunidades de empleo. En el proyecto de ley no se han recogido disposiciones en materia de derechos, remuneración y prestaciones de los trabajadores, ni tampoco se abordan sus deberes y responsabilidades. Sin embargo, en el artículo 47 del proyecto de ley (artículo 45 en el texto definitivo) se ha incluido la disposición titulada «Recursos humanos en la industria» dentro del capítulo «Disposiciones diversas», cuyo tenor es el siguiente:

Recursos humanos en la industria

- 1) La contratación de los recursos humanos necesarios en cualquier industria se restringirá a los ciudadanos nepaleses.

...

- 6) El principio según el cual «el trabajo no realizado no se retribuye» resulta de aplicación en la industria con miras a incrementar la productividad industrial y establecer relaciones laborales sólidas. Su aplicación se realizará al amparo de la legislación laboral en vigor y otras leyes vigentes.
- 7) Los trabajadores y los empleados de la industria no deberían participar en ninguna actividad que entorpezca su funcionamiento ni en ninguna acción como, por ejemplo, huelgas o *bandhs*.

Sin embargo, la aplicación de este apartado no podrá socavar el planteamiento pacífico de demandas legítimas ante la dirección por parte de los trabajadores y los empleados ni su resolución consensuada.

- 8) En caso de que toda disputa derivada de la aplicación del apartado 7) no pueda resolverse, la cuestión se remitirá al tribunal constituido en virtud de la legislación vigente, y su decisión será firme y vinculante.

414. La organización querellante apunta que el Parlamento también adoptó la Ley de la Zona Económica Especial 2073 BS, de 2016, en la que se incluye una disposición análoga por la que se prohíbe a los trabajadores todo ejercicio del derecho de huelga.

415. Según declara la organización querellante, el Gobierno habitualmente celebra consultas con las confederaciones sindicales a fin de abordar todas las cuestiones relacionadas con el trabajo y el empleo y analizarlas conjuntamente en el marco del Comité Consultivo Laboral Central. El 21 de marzo de 1995, Nepal ratificó el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Durante la redacción de la Ley del Trabajo y la Ley de la Seguridad Social se consultó al JTUCC, pero, en cambio, jamás se celebraron consultas durante la redacción de la Ley de Empresas Industriales 2073 BS, de 2016, que incluye la disposición contraria a los derechos de los trabajadores indicada con anterioridad. Durante el debate organizado por la subcomisión parlamentaria pertinente a fin de analizar la ley, el JTUCC pidió en vano la eliminación de la disposición contraria a los derechos de los trabajadores.
416. La organización querellante contextualiza la situación del país al indicar que la industria nepalesa debe hacer frente a acciones masivas de protesta social (*bandhs* en nepalí) decretadas por partidos políticos, grupos de castas, y partidos y grupos regionales, así como también por los propios empleadores. En 2016, los partidos *Madhesi* del sur de Nepal convocaron una *bandh* de más de cinco meses de duración, en la que la unidad local de la organización de empleadores también estuvo implicada. En 2017, prácticamente la totalidad del sector del transporte quedó paralizado por una acción de protesta de los empleadores acarreamo el cierre de las empresas, la cual fue organizada por la Federación de Empleadores del Transporte con objeto de lograr la reducción de las multas de tráfico. Durante el último decenio, de todas las acciones decretadas por todos los grupos, aproximadamente el 64 por ciento fueron convocadas por partidos políticos y organizaciones afines; el 30 por ciento fueron decretadas por la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Nepal y su federación industrial afiliada o la correspondiente sección local, y sólo el 6 por ciento fueron huelgas organizadas por las federaciones sindicales y sus afiliados de Nepal. Cabe la posibilidad de que el porcentaje de huelgas sea incluso menor si para su cálculo se aplica la fórmula de jornadas de trabajo perdidas.
417. La organización querellante denuncia que, a pesar de todo lo expuesto con anterioridad, la ley no prohíbe: i) las *bandhs* decretadas por partidos políticos y organizaciones afines; ii) las *bandhs* de alcance nacional o las *bandhs* circunscritas a cualquier región convocadas por la organización de empleadores, y iii) cualquier cierre patronal decretado por un empleador en cualquier industria. Además, la ley impone el principio según el cual «el trabajo no realizado no se retribuye», incluso cuando son los empleadores o los partidos políticos y las organizaciones afines quienes convocan las acciones. Así pues, la organización querellante considera que esa disposición es contraria a los derechos de los trabajadores, una circunstancia inaceptable.
418. Según apunta la organización querellante, se entiende por huelga toda suspensión del trabajo decretada por los trabajadores. La suspensión del trabajo es un derecho inherente a los trabajadores cuando la remuneración, las prestaciones o el entorno de trabajo no les son favorables. De forma análoga, no debería recaer en los trabajadores la responsabilidad por cualquier tipo de paro laboral forzoso imputable a los empleadores, los partidos políticos o los grupos regionales o de castas. Es una profunda injusticia dejar a los trabajadores sin remuneración (al invocar el principio según el cual «el trabajo no realizado no se retribuye») por una *bandh* u otra acción que ellos no han convocado.
419. A juicio de la organización querellante, la Ley de Empresas Industriales recientemente aprobada por el Parlamento vulnera las disposiciones de la Constitución de Nepal y de los Convenios de la OIT núms. 87 y 98. El tenor del artículo 34 de la Constitución de Nepal es el siguiente:

Derecho al trabajo

- 1) Todos los trabajadores tendrán derecho a gozar de la protección de unas prácticas de trabajo equitativas.

Explicación: Para los fines del presente artículo, por «trabajador» se entiende toda persona que desempeña un trabajo físico o mental para un empleador a cambio de una remuneración.

- 2) Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de una remuneración, unas condiciones de trabajo y una seguridad social contributiva justas.
- 3) Todos los trabajadores tendrán derecho a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos, así como a ejercer el derecho de negociación colectiva, de conformidad con la legislación.

420. La organización querellante considera que el derecho de huelga es indispensable para poder ejercer el derecho de negociación colectiva, y que la prohibición del derecho de huelga impuesta por la Ley de Empresas Industriales de 2016 y la Ley de la Zona Económica Especial de 2016 constituye una clara vulneración de las disposiciones del Convenio núm. 98, ratificado por Nepal. Dada su condición de Estado Miembro de la OIT, Nepal también está obligado a respetar y aplicar las disposiciones del Convenio núm. 87 por tratarse de una norma fundamental del trabajo en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998. De forma análoga, la disposición del proyecto de ley recién aprobado contraviene la Ley del Trabajo y la Ley de Sindicatos, que garantizan a los trabajadores tanto el derecho a constituir sindicatos, reunirse y manifestarse pacíficamente como el derecho de negociación colectiva, incluido el legítimo derecho de huelga. Infringe, asimismo, el acuerdo alcanzado el 14 de octubre de 2014 entre la organización de empleadores y los sindicatos, y presentado ante el Ministerio de Trabajo durante la redacción del proyecto de ley del trabajo de 2014, todavía en fase de estudio por parte del Parlamento.

421. La organización querellante reprocha que, a pesar de las reiteradas recomendaciones formuladas por el Comité a raíz de los casos núms. 2120 y 2340, el Gobierno sigue vulnerando los convenios núms. 87 y 98. El Gobierno ha coartado los derechos de los trabajadores, por ejemplo, mediante el uso indebido de la Ley de Servicios Esenciales, al clasificar en esa categoría, mediante la publicación de un aviso en el *Diario Oficial*, de 25 de abril de 2016, los 17 servicios que se enumeran a continuación: correos; todo tipo de servicios de difusión y prensa escrita; servicios de telecomunicaciones y medios de comunicación; transportes viario, aéreo y marítimo; trabajo vinculado con la aviación civil y el mantenimiento de las aeronaves y la seguridad; servicio en estaciones de ferrocarril y locales de almacenamiento gubernamentales; servicio en la casa de la moneda y la imprenta pública; fabricación de material de defensa y afines; servicio de suministro de electricidad; servicio de suministro de agua potable; servicios en hoteles, moteles, restaurantes, centros de alojamiento vacacionales y otros servicios análogos relacionados con el turismo; importación y distribución de bienes derivados del petróleo; servicios en hospitales, centros sanitarios y establecimientos de fabricación y distribución de medicamentos; servicios bancarios; servicio de recogida, traslado y reciclaje de basura; servicio de seguros, e importación, exportación, almacenamiento y distribución de bienes de consumo diario (como alimentos, lentejas, arroz, sal, aceite comestible).

422. En opinión de la organización querellante, no todos esos servicios pueden tener la consideración de servicios esenciales. Además, en virtud de la Ley de Empresas Industriales de 2016, se ha prohibido el derecho de huelga en todos los sectores, en contravención directa de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En los casos núms. 2120 y 2340, el Comité ya instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para revocar el aviso publicado en el *Diario Oficial* al amparo del cual otorga la consideración de servicio esencial a hoteles, moteles, restaurantes y alojamientos turísticos y, así, prohíbe las huelgas en esos servicios en virtud de la Ley de Servicios Esenciales. Sin embargo, el Gobierno sigue conculcando las recomendaciones del Comité y no ha dejado de aplicar la Ley de Servicios Esenciales por la que, mediante la publicación de los correspondientes avisos cada seis meses, prohíbe las huelgas, la última vez en 2016.

423. Por consiguiente, la organización querellante considera que debería revocarse la disposición contraria a los derechos de los trabajadores recogida en la Ley de Empresas Industriales, de 2016 (artículo sobre los recursos humanos en la industria); debería revocarse la disposición de la Ley de la Zona Económica Especial, de 2016, por la que se prohíbe el derecho de huelga; debería revocarse la Ley de Servicios Esenciales y su sistema de publicación de avisos; debería ponerse fin a todas las prácticas desleales, como la reiterada publicación de decretos por los que se prohíben las huelgas, y debería garantizarse el ejercicio del derecho a la consulta previa con los sindicatos en cuestiones que afecten a sus intereses.

B. Respuesta del Gobierno

424. En una comunicación de fecha 22 de mayo de 2017, el Gobierno declara que los artículos 33 y 34 de la Constitución de Nepal garantizan el derecho al empleo y el derecho al trabajo en calidad de derechos fundamentales y, con miras a velar por el cumplimiento de esos derechos fundamentales, en el artículo 46 se dispone el derecho a ejercer las correspondientes vías de recurso constitucional de conformidad con los artículos 133 y 144.

425. El Gobierno señala que en el artículo 46, 6), de la Ley de Empresas Industriales de 2016, se consagra el principio según el cual «el trabajo no realizado no se retribuye» a fin de incrementar la productividad industrial y establecer relaciones laborales sólidas. El artículo 46, 6), no es, en sí mismo, una disposición independiente, dado que son la legislación laboral vigente y otras leyes en vigor las que rigen su aplicación. El principio no conculca la Ley del Trabajo ni otras leyes en vigor, y no supone una vulneración de los derechos de los trabajadores.

426. En lo que atañe al artículo 45, 7), de la Ley de Empresas Industriales de 2016, en el que se dispone que los trabajadores y los empleados de la industria no deberían participar en ninguna actividad que entorpezca el funcionamiento de la industria, como huelgas o *bandhs*, el Gobierno subraya que esa disposición garantiza que no se prive a los trabajadores y los empleados del derecho a plantear de forma pacífica sus demandas legítimas a la dirección y resolverlas de forma consensuada. Según apunta el Gobierno, puesto que el artículo 45, 8), dispone que, en aquellos casos en los que una disputa no logre resolverse con arreglo a lo establecido en el artículo 45, 7), podrá remitirse al tribunal constituido de conformidad con la legislación vigente a fin de resolverla, y que la decisión del tribunal será firme y vinculante para ambas partes, el artículo 45, 7), no menoscaba el derecho de los trabajadores y los empleados a plantear sus demandas de manera pacífica.

427. El Gobierno alude, asimismo, al artículo 42 de la Ley de la Zona Económica Especial de 2016, en el que se establece que, sin perjuicio de cualquier disposición contenida en la legislación vigente, los trabajadores y los empleados de una industria radicada en la zona económica especial no tendrán derecho a participar en ninguna actividad que entorpezca el funcionamiento de la industria o su producción, como una *bandh*, huelga o tumulto. El Gobierno estima que esa disposición debería interpretarse de forma positiva, en la medida en que, en virtud de esta ley — aplicable a la zona económica especial en la que se fomentan las exportaciones mediante el establecimiento de una zona franca industrial y una entidad de promoción de las exportaciones —, deberá firmarse un contrato con los trabajadores y los empleados que trabajen en la zona económica especial (artículo 40, 1)), y las condiciones de trabajo y las prestaciones sociales determinadas en el contrato firmado de conformidad con el artículo 40, 2), no podrán ser menos favorables que las dispuestas por la legislación vigente.

428. A juicio del Gobierno, incluso aunque una ley promulgada en observancia de los procedimientos y las formalidades exigidos por la legislación vigente presente un vicio, un querellante debería, en primer lugar, ejercer las vías de recurso dispuestas por la legislación

vigente de Nepal. El hecho de que el querellante recurra al mecanismo internacional de inmediato, sin antes ejercer la vía de recurso nacional, constituye, en sí mismo, un vicio.

429. El Gobierno señala, asimismo, la vigencia de una Ley de Sindicatos independiente, núm. 2049 (1993), por la que se establecen disposiciones legislativas relativas al registro y el funcionamiento de los sindicatos, con miras a proteger y promover los intereses y los derechos profesionales y laborales de los trabajadores y los trabajadores por cuenta propia. Esas disposiciones legislativas han garantizado los derechos sindicales. De forma análoga, la Ley del Trabajo vigente establece disposiciones relativas a los derechos, los intereses, las prestaciones y la seguridad de los trabajadores y los empleados. Esa Ley ha garantizado derechos como el derecho de negociación colectiva y el derecho a declararse en huelga. Con objeto de regular los derechos, los intereses y las prestaciones de los trabajadores, y lograr el mantenimiento de buenas relaciones laborales por conducto del establecimiento de disposiciones claras sobre los derechos y los deberes de los trabajadores y los empleados, el Gobierno ha sometido un nuevo proyecto de ley del trabajo al órgano legislativo (Parlamento), en cuya preparación también se tuvieron en cuenta los recientes debates celebrados con los empleados y los sindicatos. El Gobierno hace hincapié en que aborda las cuestiones laborales con sensibilidad y responsabilidad.
430. En conclusión, el Gobierno declara que las disposiciones incluidas en la Ley de Empresas Industriales de 2016 y la Ley de la Zona Económica Especial de 2016 recién promulgadas no han socavado en modo alguno los derechos consagrados en los convenios núms. 87 y 98 en la forma en que se reconocen en la Constitución de Nepal y la Ley del Trabajo.

C. Conclusiones del Comité

431. *El Comité toma nota de que, en el presente caso, la organización querellante denuncia la adopción, en 2016, sin la celebración de ninguna consulta con las organizaciones de trabajadores, de la Ley de Empresas Industriales de 2016 y de la Ley de la Zona Económica Especial de 2016, por las que se priva del derecho de huelga a los trabajadores de las empresas industriales y de la zona económica especial, así como la publicación, en 2016, del aviso por el cual, al amparo de la Ley de Servicios Esenciales, se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga en 17 sectores. A este respecto, el Comité toma nota de la situación del país tal como ha sido descrita por la organización querellante, caracterizada por recurrentes acciones masivas de protesta social organizadas por varios actores, incluyendo los partidos políticos y otros grupos (un 64 por ciento), organizaciones de empleadores (un 30 por ciento), las huelgas organizadas por sindicatos representando un 6 por ciento de dichas acciones. El Comité observa al mismo tiempo que los alegatos de la organización querellante se centran en la cuestión de saber si las restricciones legislativas al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores antes mencionadas son contrarias a los principios de libertad sindical.*
432. *En lo concerniente al alegato de falta de consulta del Gobierno con las organizaciones de trabajadores pertinentes antes de la adopción, en 2016, de la Ley de Empresas Industriales y la Ley de la Zona Económica Especial, el Comité toma nota de que el Gobierno no desmiente el presente alegato ni tampoco responde al mismo y recuerda que, con anterioridad, había señalado a la atención del Gobierno la importancia de una consulta previa con las organizaciones de trabajadores antes de que se adopte cualquier legislación que afecte a sus intereses [véase 340.º informe, caso núm. 2412 (Nepal), párrafo 1139]. El Comité subraya una vez más el interés de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la preparación y elaboración de una legislación que afecta a sus intereses [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 1072] y urge al Gobierno a garantizar la plena aplicación de ese principio en el futuro.*

433. *Asimismo, el Comité observa que, a juicio del Gobierno, la adopción de la legislación antes indicada no vulnera los derechos de los trabajadores, en la medida en que los trabajadores de las empresas industriales todavía pueden plantear pacíficamente sus demandas legítimas a la dirección y resolverlas de forma consensuada o ante los tribunales, y el contrato que debe firmarse con los trabajadores de la zona económica especial dispone condiciones de trabajo y prestaciones que no pueden ser menos favorables que las establecidas por la legislación. A ese respecto, el Comité recuerda que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 522]. Sin embargo, el derecho de huelga no es un derecho absoluto y puede limitarse o prohibirse en ciertas situaciones. El Comité recuerda que el derecho de huelga puede limitarse o prohibirse: 1) en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o 2) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población). En ocasiones anteriores, el Comité ha señalado aquellos servicios que no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término. Lo que se entiende por servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra depende en gran medida de las condiciones propias de cada país. Por otra parte, este concepto no es absoluto puesto que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población. El Comité recuerda adicionalmente que el principio sobre prohibición de huelgas en los «servicios esenciales» podría quedar desvirtuado si se tratara de declarar ilegal una huelga en una o varias empresas que no prestaran un «servicio esencial» en el sentido estricto del término, es decir, los servicios cuya interrupción podrían poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población. El Comité recuerda también que la deducción salarial de los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 522, 576, 583, 582, 587 y 654].*
434. *Habida cuenta del amplio alcance del ámbito de aplicación de ambas leyes, y en particular del hecho de que la Ley de Empresas Industriales, de 2016, abarca prácticamente todas las industrias nacionales, el Comité pide al Gobierno que: i) facilite información acerca de la interacción entre, por un lado, los supuestos para la prohibición de acciones de huelga contemplados en la Ley de Empresas Industriales, de 2016, y la Ley de la Zona Económica Especial, de 2016, y, por otro, la Ley del Trabajo, de 2017, recién aprobada que, a juicio del Comité, garantiza el derecho de huelga, y ii) adopte todas las medidas necesarias a fin de enmendar las disposiciones de la Ley de Empresas Industriales, de 2016, y la Ley de la Zona Económica Especial, de 2016, que prohíben, con carácter general, las acciones de huelga a fin de adaptarlas a los principios antes mencionados, y que le mantenga informado de los progresos realizados a ese respecto. En lo concerniente al aviso publicado en 2016 al amparo de la Ley de Servicios Esenciales, el Comité toma nota de que la lista de sectores en los que puede prohibirse el ejercicio de la huelga es excesivamente amplio, y recuerda que, en casos anteriores relativos a Nepal, había pedido al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para revocar avisos análogos en el Diario Oficial [véase 328.º informe, caso núm. 2120 (Nepal), párrafo 540, y 336.º informe, caso núm. 2340 (Nepal), párrafo 647]. El Comité lamenta profundamente las reiteradas acciones del Gobierno a pesar de sus recomendaciones previas, y le urge a que adopte de inmediato las medidas necesarias para limitar la prohibición de las acciones de huelga a los servicios esenciales en el sentido estricto del término, y le mantenga informado de las medidas adoptadas al respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité urge al Gobierno a que garantice en el futuro la plena aplicación del principio según el cual deberían celebrarse consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores durante la preparación y la aplicación de legislación que afecte a sus intereses;*
- b) *el Comité pide al Gobierno que facilite información acerca de la interacción entre, por un lado, los supuestos para la prohibición de acciones de huelga contemplados en la Ley de Empresas Industriales, de 2016, y la Ley de la Zona Económica Especial, de 2016, y, por otro, la Ley del Trabajo, de 2017, recién aprobada, y que adopte todas las medidas necesarias a fin de enmendar las disposiciones de la Ley de Empresas Industriales, de 2016, y la Ley de la Zona Económica Especial, de 2016, que prohíben, con carácter general, las acciones de huelga a fin de adaptarlas a los principios de libertad sindical. El Comité pide que se le mantenga informado de los progresos realizados a ese respecto, y*
- c) *en lo concerniente al aviso publicado en 2016 al amparo de la Ley de Servicios Esenciales, recordando la necesidad de tomar medidas para limitar la prohibición de las acciones de huelga a los servicios esenciales en el sentido estricto del término, el Comité urge al Gobierno a que adopte sin demora las medidas necesarias y le invita a que solicite la asistencia técnica de la Oficina a este respecto. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas al respecto.*

CASO NÚM. 3168

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno del Perú
presentada por
la Federación de Trabajadores Mineros Metalúrgicos
y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP)**

Alegatos: la organización querellante alega prácticas antisindicales por parte de una empresa minera, incluyendo campañas escritas y por radio contra el sindicato y rotación de líderes sin su consentimiento para desarticular al mismo

436. La queja figura en una comunicación de 4 de agosto de 2015 presentada por la Federación de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP).
437. El Gobierno envió sus observaciones por medio de una comunicación de 2 de febrero de 2016.
438. El Perú ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de la organización querellante

439. En su comunicación de 4 de agosto de 2015, la Federación de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP) alega que la compañía minera Antamina S.A. (en adelante «la empresa minera») ha utilizado medios de comunicación escritos y radiales para atacar la reputación del Sindicato Único de Trabajadores de Antamina (SUTRACOMASA), y que ha trasladado a dos sindicalistas, sin justa causa y sin su consentimiento, con el fin de desarticular la organización sindical. La FNTMMSP indica que el 22 de julio de 2015, el SUTRACOMASA interpuso una denuncia ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en relación a dichas prácticas antisindicales.
440. En primer lugar, la FNTMMSP alega que la empresa minera utilizó el medio escrito y radial (Radio Yanacancha (propiedad de la empresa)), en contra del honor, prestigio y buen nombre del SUTRACOMASA. La FNTMMSP anexa a su queja una copia de los siguientes comunicados que, según se alega, tenían como objetivo lograr desafiliaciones al SUTRACOMASA y en definitiva, eliminarlo: i) comunicado de 15 de noviembre de 2014 en el que la empresa rechaza las versiones difundidas por dirigentes del SUTRACOMASA respecto del accidente sufrido por un sindicalista y subraya que ese fue el primer incidente ocurrido desde el 10 de noviembre, fecha en la que se inició la huelga declarada ilegal por la autoridad laboral; ii) comunicado del 21 de noviembre de 2014 en el que la empresa responsabiliza a los dirigentes del SUTRACOMASA de haber bloqueado las vías de acceso al centro de operaciones y de haber amenazado y agredido verbalmente a aquellos trabajadores que habían decidido no plegarse a las paralizaciones; iii) comunicado núm. 6 emitido por el vicepresidente de recursos humanos en el que la empresa reitera su voluntad de diálogo e indica que no habiéndose agotado las negociaciones entre las partes, la huelga resultaba improcedente; iv) comunicado de 3 de diciembre de 2014 en el que se desprestigia directamente al secretario general del SUTRACOMASA indicando que éste miente, pregona inexactitudes y que habría realizado afirmaciones tendenciosas que la empresa debía desmentir; v) comunicado de 16 de enero de 2015 en el que se realiza una supuesta aclaración sobre información vertida por el sindicato dando a entender que el mismo difunde falsedades, y vi) comunicado de 14 de julio de 2015 en el que la empresa informa que los beneficios relativos a un convenio colectivo se otorgarán independientemente de la condición de afiliados al SUTRACOMASA, incentivando así la desafiliación y desarticulación del mismo. La FNTMMSP anexa a la queja copias de las cartas de renuncia presentadas entre noviembre de 2014 y enero de 2015 por parte de casi 200 afiliados al SUTRACOMASA. Por último, en relación a los comunicados radiales, la FNTMMSP indica que, pese a que el SUTRACOMASA solicitó espacio radial para ejercer su derecho a réplica, dichas solicitudes fueron negadas verbalmente, no habiéndose contestado formalmente a su solicitud.
441. En segundo lugar, la FNTMMSP alega que la empresa minera violó el fuero sindical de los Sres. Edwin Farromeque Romero y Henry Bruno Rojas, a quienes rotó de su lugar de trabajo sin justa causa, con la finalidad de desarticular el SUTRACOMASA. En relación al Sr. Farromeque Romero, se indica que en la fecha de su rotación, éste se encontraba postulando como subsecretario general de base Huarmey como única lista presentada, con lo cual la empresa habría transgredido lo previsto por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuyo artículo 30 establece que «el fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación. No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical» esto concordado con el artículo 31 «Están amparados por el fuero sindical»: «d) Los candidatos a dirigentes o delegados, treinta días (30) calendarios antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta días (30) calendarios después de concluido éste».

B. Respuesta del Gobierno

- 442.** En su comunicación de 2 de febrero de 2016, el Gobierno transmite sus observaciones, así como las de la empresa minera. En primer lugar, el Gobierno indica que las prácticas antisindicales alegadas en la presente queja fueron denunciadas el 22 de julio de 2015 por el SUTRACOMASA ante la SUNAFIL, la entidad responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia socio-laboral y de seguridad y salud en el trabajo. Al respecto, el Gobierno indica que, el 15 de octubre de 2015, y tras haber realizado la segunda y última visita de inspección a la empresa, la SUNAFIL elaboró su informe (anexado por el Gobierno) en el que concluye que no encontró infracción alguna en materia laboral.
- 443.** Con relación al traslado de los trabajadores Farromeque Romero y Rojas, el Gobierno indica que los mismos se encuentran actualmente trabajando en su lugar habitual de trabajo, esto es, en el área de concentradora del centro de trabajo ubicado en el Puerto Punta Lobitos (PPL) en la ciudad de Huarmey. Por su parte, la empresa minera manifiesta que su traslado a la Mina ocurrido el 30 de marzo de 2015, no tuvo por objeto la afectación del derecho a la libertad sindical, sino que se trató de una medida temporal debidamente justificada en la existencia de un programa de entrenamiento. Según detalla la empresa, ésta cuenta con un plan de entrenamiento en el área de «concentradora», que implicó la rotación de los referidos trabajadores a fin de que cuenten con una capacitación integral en las distintas funciones que se realizan en dicha área. El Gobierno anexó una copia de las cartas enviadas por la empresa a los trabajadores el 15 de septiembre de 2015, en las que les informó que, habiendo transcurrido seis meses de su rotación, debían reincorporarse a sus puestos de trabajo para el día 8 de octubre. El Gobierno indica que, según pudo confirmar la SUNAFIL en su informe de fiscalización, los Sres. Farromeque Romero y Rojas volvieron a sus centros de labores el 8 y 13 de octubre de 2015 respectivamente.
- 444.** La empresa minera se refiere en forma detallada al programa de entrenamiento en base a rotaciones (entrenamiento cruzado), el cual empezó a implementarse en el año 2013 e indica asimismo los nombres de los trabajadores que participaron del programa en dicho año y a quienes se les rotó por un período de seis meses. Según indica la empresa, el programa sufrió retrasos por causas no imputables a la misma, y en enero de 2015 se consideró conveniente proceder con la rotación de aquellos trabajadores que aún no habían participado en el programa. En el caso específico de los ayudantes de concentradora de PPL, eran cuatro los trabajadores que se encontraban pendientes de rotación y estando dos de ellos impedidos de rotar, se continuó con el programa respecto de los dos trabajadores restantes: Farromeque Romero y Rojas, quienes conocían acerca del programa y a quienes se informó con la debida anticipación respecto de su rotación y la temporalidad de la medida. La empresa subraya que, en el caso particular del Sr. Farromeque, su traslado temporal nunca le impidió desempeñar el cargo que ostenta en SUTRACOMASA, habiéndosele otorgado licencias sindicales durante dicho período. En su informe de 15 de octubre de 2015, la SUNAFIL concluye que, dado que los Sres. Farromeque Romero y Rojas retornaron a sus centros de trabajo el 8 y 13 de octubre de 2015 respectivamente, no le era pues posible continuar con la investigación.
- 445.** Con relación a los comunicados emitidos por la empresa vía escrita y radial, la empresa minera indica que los mismos tuvieron un tenor meramente informativo y se difundieron durante los meses de noviembre y diciembre de 2014, períodos en los que el SUTRACOMASA convocó y animó a sus afiliados a participar en dos huelgas declaradas improcedentes por no haberse proporcionado la nómina de trabajadores que se encargarían de cubrir los puestos indispensables durante las paralizaciones. La empresa indica asimismo que los comunicados se limitaron a aclarar la posición de la misma sobre las aseveraciones erradas e inexactas que fueron divulgadas en el transcurso de las paralizaciones y que de su

lectura no se desprenden alusiones o frases que impidan el libre ejercicio del derecho a la libertad sindical o que atenten siquiera contra la buena imagen de la organización sindical.

446. Con relación al no otorgamiento de espacio radial al SUTRACOMASA, la empresa minera indica que la radioemisora Yanacancha fue fundada en el año 2007 por la Asociación Civil Yanacancha con el objeto de brindar espacios de información a los trabajadores. La Asociación Yanacancha, por su parte, contrató a Prodiel Comunicación Integral S.A.C. (en adelante «PCI») a efectos de que esta última se encargue de la administración y operación integral de la radioemisora. Respecto de la solicitud del SUTRACOMASA de contar con un espacio radial de 30 minutos dos veces por día con la finalidad de difundir sus comunicados sindicales, la empresa indica que no tenía obligación legal alguna de otorgar dicho espacio en una radioemisora privada cuyo objeto es generar un canal de comunicación entre la empresa y los trabajadores, más aún cuando ninguno de sus comunicados tuvo expresiones agraviantes hacia la organización sindical. A este respecto, en su informe, anexo por el Gobierno, la SUNAFIL concluyó que las decisiones del uso de las emisiones radiales son únicamente responsabilidad de PCI, por lo que no existe vulneración del derecho de la libertad sindical, y que en virtud del numeral 37 del convenio colectivo vigente, el SUTRACOMASA cuenta con total libertad de difundir, dentro del centro de trabajo, los comunicados sindicales que considera pertinentes, además de valerse de otros canales de comunicación masiva, como lo son la Internet y la Radio San Pedro Satelital.

C. Conclusiones del Comité

447. *El Comité observa que, en el presente caso, la organización querellante alega que una empresa minera utilizó el medio escrito y radial en contra del honor, prestigio y buen nombre del SUTRACOMASA con el objetivo lograr desafiliaciones al mismo, y que además violó el fuero sindical de los Sres. Edwin Farromeque Romero y Henry Bruno Rojas, a quienes rotó de su lugar de trabajo sin justa causa y sin su consentimiento, con la finalidad de desarticular al sindicato.*
448. *El Comité observa que, tal como lo indican la organización querellante y el Gobierno, las alegadas prácticas antisindicales fueron denunciadas por el SUTRACOMASA el 22 de julio de 2015 ante la SUNAFIL, la entidad responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia socio-laboral y de seguridad y salud en el trabajo. Al respecto, el Comité observa que, el Gobierno anexó una copia del informe de fiscalización de la SUNAFIL, elaborado el 15 de octubre de 2015, en el que concluye que no encontró infracción alguna en materia laboral.*
449. *En cuanto al traslado de los Sres. Edwin Farromeque Romero (quien en la fecha de su rotación, se encontraba postulando como dirigente sindical) y Henry Bruno Rojas, el Comité observa que, su traslado tuvo lugar el 30 de marzo de 2015 y que, el 15 de septiembre de dicho año, la empresa minera les envió una carta (anexada por el Gobierno), informándoles que, habiendo transcurrido seis meses de su rotación, debían reincorporarse a sus puestos de trabajo para el día 8 de octubre. El Comité observa que, según indica la empresa y según constató la SUNAFIL en su informe de fiscalización, los trabajadores volvieron a sus centros de labores el 8 y 13 de octubre de 2015 respectivamente.*
450. *Al tiempo que observa que los trabajadores fueron trasladados sin su consentimiento, el Comité toma nota de que la organización querellante anexó a su queja una copia de las cartas enviadas por la empresa minera a los trabajadores el 25 de febrero de 2015, en las que indicó que sus traslados se realizaban en el marco del programa de entrenamiento que tiene la empresa en el área de la concentradora, y que se trataba de un traslado temporal, a fin de que cuenten con una capacitación integral en las distintas funciones que se realizan en dicha área. El Comité toma nota asimismo de que, según señala la empresa, el programa de entrenamiento comenzó a implementarse en el año 2013 y que, en virtud del mismo, también se trasladó temporariamente*

a otros trabajadores de la empresa. Por otra parte, no se desprende de los alegatos que, el hecho de haber sido trasladados, hubiera impedido a los mismos llevar a cabo actividades sindicales. En el caso particular del Sr. Farromeque, el Comité toma nota de que, según señala la empresa minera, su traslado no le impidió desempeñar el cargo que ostenta en SUTRACOMASA, habiéndosele otorgado licencias sindicales durante dicho periodo. En estas condiciones, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.

- 451.** *En cuanto a los comunicados emitidos por la empresa minera, tanto de forma escrita como a través de la radio Yanacancha (propiedad de la empresa), el Comité observa que la organización querellante y el Gobierno anexaron una copia de los mismos, de los que se desprende que: i) se trata de comunicados difundidos durante los meses de noviembre y diciembre de 2014, es decir, periodos en los que el SUTRACOMASA convocó a sus afiliados a participar en dos huelgas, que fueron declaradas improcedentes por no haberse proporcionado la nómina de trabajadores que se encargarían de cubrir los puestos indispensables durante las paralizaciones; ii) en casi la totalidad de los comunicados, la empresa critica directamente al sindicato y a las acciones llevadas a cabo por sus dirigentes en las paralizaciones, poniendo en tela de juicio la veracidad de sus declaraciones, y iii) en dichos comunicados la empresa también enfatizó que permanecía abierta al diálogo.*
- 452.** *El Comité también observa que, durante el periodo en el cual se emitieron dichos comunicados, casi 200 trabajadores presentaron su renuncia al sindicato. Si bien, algunos de ellos argumentaron en sus cartas que estaban en desacuerdo con las acciones llevadas a cabo por los dirigentes sindicales en cuanto a las paralizaciones, la gran mayoría presentó carta de renuncia sin especificar los motivos que originaron la misma. Al tiempo que llama la atención del Comité el alto número de renunciadas presentadas al sindicato durante las paralizaciones, el Comité toma nota también de que, la organización querellante no se refiere a presiones directas por parte de la empresa para obtener la desafiliación de los trabajadores del sindicato, ni alega que durante dicho tiempo, no haya contado con la libertad de difundir, dentro y fuera del centro de trabajo, los comunicados sindicales que consideró pertinentes.*
- 453.** *En este contexto, el Comité señala a la atención la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129) que estipula que tanto los empleadores y sus organizaciones como los trabajadores y sus organizaciones deberían, en su interés común, reconocer la importancia que tiene, dentro de la empresa, un clima de comprensión y confianza mutuas favorable tanto para la eficacia de la empresa como para las aspiraciones de los trabajadores. Del mismo modo, los métodos de comunicación no deberían menoscabar en absoluto la libertad sindical, ni causar perjuicio alguno a los representantes libremente elegidos de los trabajadores ni a sus organizaciones, ni limitar las atribuciones de los organismos que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, representan al personal. Con base en lo anterior, el Comité alienta a las partes a que, con la posible facilitación del Gobierno, se esfuercen en construir relaciones basadas en el diálogo y el respeto mutuo.*

Recomendación del Comité

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

El Comité alienta a las partes a que, con la posible facilitación del Gobierno, se esfuercen en construir relaciones basadas en el diálogo y el respeto mutuo.

CASO NÚM. 3174

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno del Perú
presentada por
la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial (FNTPJ)**

Alegatos: la organización querellante alega que la administración del Poder Judicial ignora sus instrucciones de remitir las cotizaciones de sus agremiados a su secretario de economía y finanzas

455. La queja figura en una comunicación de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial (FNTPJ) de fecha 29 de septiembre de 2015.
456. El Gobierno envió sus observaciones por una comunicación de fecha 25 de julio de 2016.
457. El Perú ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de la organización querellante

458. En su comunicación de 29 de septiembre de 2015, la organización querellante alega que la administración del Poder Judicial (en adelante «la administración empleadora») ignora sus instrucciones de remitir las cotizaciones de sus agremiados a su secretario de economía y finanzas, el Sr. Cristhian Gertrudis Guerrero Arias, comprometiendo así su subsistencia. Explica que desde su constitución las aportaciones se habían venido cobrando sin alteración y que la administración empleadora las venía girando siempre a nombre del secretario de economía y finanzas de la junta directiva vigente.
459. La organización querellante indica que, sin embargo, a finales del año 2014, una facción de oposición al mandato del Sr. Max Roger Ruiz Rivera, quien fue elegido oficialmente por el período de 23 de septiembre de 2013 a 22 de septiembre de 2015 como secretario general, comandada por el Sr. William Nicho Alor, se autoproclamó la secretaría general de la FNTPJ, por supuestamente haberle destituido del cargo con una resolución apócrifa, creando un desorden político dentro de la agremiación, más no el despojo de las facultades y atribuciones que como secretario general siempre tenía desde el inicio de su mandato.
460. La organización querellante señala que en este contexto de desorden político, a partir del mes de febrero de 2015, la administración empleadora decidió, en un primer momento, no girar las cotizaciones y retenerlas, y en un segundo momento, no girarlas a nombre del secretario de economía y finanzas sino a nombre de la FNTPJ, pese a que sabe que al ser una agremiación no realiza actividad comercial u otra de naturaleza societaria, por lo que está limitada de tener un número del Registro Único de Contribuyentes (RUC), lo que imposibilita el cobro de las aportaciones cuando se giran como tal. La organización querellante destaca el envío de numerosas comunicaciones de parte de su secretario general entre marzo y julio de 2015, incluyendo una carta notarial fechada el día 4 de junio de 2015, a través de las cuales se insta a reinstaurar la práctica anterior, es decir, girar las aportaciones a nombre del secretario de economía y finanzas de la junta directiva vigente. La organización

querellante afirma que la administración empleadora no hizo caso a estas comunicaciones, no sólo guardando silencio, sino que continuó sin enviar las cotizaciones a nombre del secretario de economía y finanzas. Señala también que tampoco se le ha concedido audiencia con el Presidente del Poder Judicial a fin de exponer su posición en lo referente al recaudo de sus cotizaciones.

461. Por último, la organización querellante considera que esta conducta de la administración empleadora es una alteración sustancial de sus relaciones administrativas ejecutivas, en la medida que su proceder altera sustancialmente su desenvolvimiento, limitando y entorpeciendo la libertad sindical.

B. Respuesta del Gobierno

462. En su comunicación de fecha 25 de julio de 2016, el Gobierno explica que la queja presentada por la organización querellante nace como consecuencia del conflicto interno en esta organización respecto a la titularidad del cargo de secretario general — materia de disputa entre los Sres. Max Roger Ruiz Rivera y William Nicho Alor.
463. El Gobierno señala que, el 18 de junio de 2015, la oficina de asesoría legal de la Gerencia general del Poder Judicial, al existir incertidumbre interna acerca de quién ostentaba la representación de la organización querellante y de quién estaba encargado de recoger los cheques por concepto de cuotas sindicales, evaluó la posibilidad de consignar judicialmente los aportes sindicales con la finalidad de cautelar los intereses de los trabajadores afiliados, tal como lo dispone el artículo 64 de la ley núm. 29497, que aprueba la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
464. El Gobierno indica que, con base en esta evaluación realizada por la oficina de asesoría legal, la gerencia de recursos humanos y bienestar del Poder Judicial emitió un memorándum de fecha 6 de julio de 2015, dirigido a la subgerencia de tesorería, explicando que al existir un conflicto interno en la organización querellante, se debían implementar las recomendaciones de la oficina de asesoría legal en el sentido de que, de mantenerse incierta la titularidad de la representación de la junta directiva de la FNTPJ, se evaluase la posibilidad de consignar judicialmente las cuotas por concepto de aportes sindicales de la FNTPJ, con el objetivo de evitar cualquier acción penal en contra de la administración empleadora por el delito de apropiación ilícita y/o abuso de autoridad. Por consiguiente, se solicitó a la subgerencia de tesorería que realizara las coordinaciones necesarias con la Procuraduría Pública del Poder Judicial a fin de consignar los aportes de la organización querellante al órgano jurisdiccional competente. En respuesta a ello, el subgerente de tesorería informó que, a partir del 5 de agosto de 2015, los cheques que debían ser girados a nombre de la FNTPJ serán girados a nombre del Banco de la Nación con la finalidad de consignarlos judicialmente al juzgado laboral de turno hasta que se solucionase el conflicto sindical de representación, precisándose que en ningún momento se dispuso de los aportes de los trabajadores afiliados a la organización querellante.
465. El Gobierno indica que poco después, el 26 de agosto de 2015, tras la recepción del oficio núm. 180-2015-CEN/FNTPJ-SG-MRRR presentado por la junta directiva de la FNTPJ a través del cual se afirma que la representación legal de la FNTPJ seguía siendo asumida por el secretario general, Sr. Max Roger Ruiz Rivera, hasta el 22 de septiembre de 2015, la oficina de asesoría legal de la gerencia general del Poder Judicial emitió el informe núm. 496-2015-OAL-GG/PJ mediante el cual, ya aclarada la titularidad del cargo de secretario general de la organización querellante, se afirmó que se debía dejar de consignar judicialmente los cheques por concepto de cuotas sindicales.
466. El Gobierno señala además que, al no existir ninguna cláusula o acuerdo entre la administración empleadora y la organización querellante en el cual se determine que la

entrega de las cotizaciones debe efectuarse a favor de determinada persona natural, la oficina de asesoría legal de la gerencia general del Poder Judicial concluyó que los cheques por concepto de estas cuotas debían ser girados a nombre de la organización querellante, para después ser entregados al secretario de economía y finanzas debidamente acreditado de dicha organización.

467. El Gobierno destaca asimismo que la administración empleadora no hizo caso omiso a las diversas comunicaciones de la organización querellante, sino que se encontraba realizando coordinaciones, solicitando opiniones legales, así como cursando comunicaciones internas. De esta manera, se adoptaron las recomendaciones vertidas por la oficina de asesoría legal de la gerencia general del Poder Judicial, consignando en un primer momento los aportes sindicales ante el órgano jurisdiccional competente y, en un segundo momento, girando los cheques a nombre de la organización querellante, para después ser entregados a su secretario de economía y finanzas.
468. Por último, el Gobierno afirma que, por los fundamentos anteriormente expuestos, la administración empleadora no ha violado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), que su actuación ha observado los principios y normas sobre esta materia, y que su relación con la organización querellante es permanente y fluida.

C. Conclusiones del Comité

469. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante denuncia que la administración empleadora: i) en un primer momento, decidió no girar las cotizaciones de sus agremiados y retenerlas, y ii) en un segundo momento, decidió no girarlas a nombre de su secretario de economía y finanzas sino directamente a nombre de la FNTPJ.*
470. *En cuanto al alegato de retención por parte de la administración empleadora de las cotizaciones sindicales, el Comité toma nota de que el Gobierno afirma que, al existir un conflicto político interno en la organización querellante, estas aportaciones fueron giradas a nombre del Banco de la Nación con la finalidad de consignarlas judicialmente al juzgado laboral de turno hasta que se solucionase el conflicto interno sobre la representación de la organización querellante, precisándose que en ningún momento se dispuso de los aportes de los trabajadores afiliados a la misma. El Comité recuerda que en caso de disensiones internas en el seno de una misma federación sindical, el Gobierno sólo está sujeto, en virtud del artículo 3 del Convenio núm. 87, a la obligación de abstenerse de toda intervención tendiente a limitar el derecho de las organizaciones profesionales de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y actividades y de formular su programa de acción, o de toda intervención tendiente a entorpecer el ejercicio legal de este derecho [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 1117]. En el presente caso, observando que, según afirma el Gobierno y también se desprende de los alegatos de la organización querellante, ante una disputa sobre la dirección de la organización querellante así como sobre la titularidad del cargo de su secretaria de economía y finanzas, la administración empleadora se limitó a consignar judicialmente las aportaciones sindicales durante un tiempo limitado, sin que en ningún momento se dispusiera de los aportes de los agremiados, y regularizando la situación tan buen punto hubo claridad en la titularidad, el Comité considera que no se vulneraron los principios de la libertad sindical, motivo por el cual no proseguirá con el examen de este alegato.*
471. *En cuanto a la decisión de la administración empleadora de girar las cotizaciones a nombre de la organización querellante, y no a nombre de su secretario de economía y finanzas como solía ser el caso anteriormente, el Comité toma nota de que, de acuerdo con la información*

suministrada por el Gobierno, no existe ninguna cláusula o acuerdo entre la administración empleadora y la organización querellante en el cual se determine que la entrega de las cotizaciones debe efectuarse a favor de determinada persona. En estas condiciones, en la medida en que, aclarada la titularidad del cargo de secretario de economía y finanzas de la organización querellante, los cheques por concepto de aportes sindicales han sido entregados a la organización querellante, y confiando, en cuanto a las dificultades alegadas para realizar el cobro de los cheques girados a nombre de la misma, que las autoridades brindarán el apoyo necesario para que la organización querellante pueda cumplir con las formalidades necesarias para poder ingresar efectivamente las contribuciones en cuestión, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.

Recomendación del Comité

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

CASO NÚM. 3204

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Federación Unitaria de Trabajadores en Construcción Civil y de Actividades Similares del Perú (FUTCCASP)

Alegatos: la organización querellante alega que la violencia en el sector de la construcción se ha visto agravada por acciones de las centrales sindicales en detrimento de organizaciones que no están afiliadas a las mismas; alega asimismo la negativa a negociar un pliego de reclamos y la suspensión por vía administrativa del registro de las organizaciones sindicales

473. La queja figura en una comunicación de 25 de agosto de 2014 de la Federación Unitaria de Trabajadores en Construcción Civil y de Actividades Similares del Perú (FUTCCASP).

474. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 17 de diciembre de 2014.

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

A. Alegatos de la organización querellante

476. En su comunicación de 25 de agosto de 2014, la organización querellante indica que desde 2011 representa a miles de trabajadores del sector de la construcción y que es una organización independiente, sin afiliación a ninguna de las centrales sindicales del país (Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)), dado que rechaza la manera en la que éstas son dirigidas. La organización

querellante alega que el clima de violencia e inseguridad que se vive en el sector de la construcción se ha visto agravado por una campaña de desprestigio llevada a cabo por dichas centrales sindicales en detrimento de las organizaciones sindicales que no están afiliadas a las mismas.

- 477.** La organización querellante considera que la violencia en el sector de la construcción viene siendo utilizada de manera temeraria por la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) y las centrales sindicales para perjudicar a los sindicatos y federaciones que no se encuentran alineadas sindicalmente con los mismos, con el propósito de preservar la unicidad sindical que gozaban hasta hace más de diez años. Más concretamente alega que la FTCCP y las centrales sindicales utilizan su representatividad en el directorio de ciertas entidades para privilegiar a sus afiliados en detrimento de los afiliados a las demás organizaciones sindicales (tales como el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) y el Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales para los Trabajadores en Construcción Civil (CONAFOVICER). En relación al SENCICO, la organización querellante alega que, pese a que el 20 de marzo de 2014 firmó un convenio marco para la capacitación y certificación de sus afiliados, hasta la fecha de presentación de la presente queja no se ha podido concretar el inicio de dichas capacitaciones porque según han sido informados, se debe contar además con un convenio específico que debe ser aprobado por el directorio del SENCICO, y éste no ha explicado el excesivo retraso en aprobar el mismo. En lo que respecta al CONAFOVICER, la organización querellante alega que la FTCCP y la CGTP tienen el manejo de los fondos de la entidad, impiden el libre acceso de trabajadores y dirigentes sindicales que no forman parte de su estructura sindical, y rechazan las solicitudes de la organización querellante de atención de los beneficios y uso de la infraestructura de los centros recreacionales, privilegiándose la atención a sus trabajadores afiliados.
- 478.** La organización querellante alega asimismo que representantes del Gobierno, en complot con los dirigentes de las centrales sindicales, han declarado públicamente su voluntad de anular los registros de las organizaciones no afiliadas a dichas centrales. También alega que en virtud del decreto supremo núm. 007-2014-TR (que introdujo modificaciones al decreto supremo núm. 006-2013 relativo al registro de las organizaciones sindicales en el sector de la construcción), la Autoridad Administrativa del Trabajo ha quedado habilitada a suspender el registro de las organizaciones sindicales cuando existan hechos notorios y evidentes que acrediten que el objeto de las organizaciones ha devenido en ilícito, sin que el Poder Judicial se haya pronunciado acerca de la ilicitud de los mismos. La organización querellante manifiesta que es el Poder Judicial el que debe pronunciarse sobre si un determinado hecho constituye un hecho ilícito y que los funcionarios del Ministerio no tienen la especialidad ni están autorizados por la Constitución Política del Perú para efectuar dicha determinación. La organización querellante considera asimismo que dicha norma es arbitraria y discriminadora puesto que esta atribución extraordinaria de los funcionarios del Ministerio está limitada a las organizaciones sindicales constituidas a partir de enero de 2004 y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, sin que se indiquen las razones para realizar esta diferencia.
- 479.** Por otra parte, la organización querellante alega que por cuarto año consecutivo la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) se ha negado a negociar un pliego nacional de reclamos y que el Ministerio de Trabajo ha declarado todos los años fundada la oposición de la CAPECO. Según la organización querellante, la CAPECO ha argumentado que existe un procedimiento de negociación colectiva iniciado con la FTCCP, con quien viene negociando desde hace años, lo cual se encontraría amparado por un pronunciamiento del Tribunal Constitucional de 2003 (STC núm. 261-2003-AA/TC). La organización querellante destaca que dicho pronunciamiento del Tribunal se efectuó en un contexto muy distinto al actual y que se protegió el pliego nacional único por rama de actividad, rechazando el pliego

por obras que pretendía imponer el gobierno de turno. La organización querellante defiende el pliego nacional único de reclamos, justificado por las características especiales del sector que hace imposible la negociación de pliegos por obras, pero exige formar parte de la mesa de negociación del pliego único, la cual, a su entender, debería estar constituida por representantes de todas las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores.

B. Respuesta del Gobierno

480. En su comunicación de 17 de diciembre de 2014, el Gobierno remite informaciones proporcionadas por la CAPECO y la Secretaría General del Ministerio del Interior. En relación a los alegatos relativos a la violencia en el sector de la construcción, el Gobierno se refiere a un informe elaborado por la Secretaría General del Ministerio del Interior en el que se indica que la policía nacional interviene combatiendo la violencia y los delitos que tienen lugar en el sector de la construcción civil, entre ellos, casos de coacción de dirigentes sindicales contra el empleador; conflictividad intersindical por el control de las obras en un mismo ámbito territorial; organizaciones que obtienen registro sindical y aparentan una defensa de los intereses de los trabajadores pero que en realidad utilizan esta formalidad sindical para exigir pagos a los empleadores, a pseudodirigentes sindicales y a trabajadores. El Gobierno destaca que la policía se limita en estos casos a investigar estos delitos y a entregarle sus investigaciones al Fiscal para que éste formalice la denuncia correspondiente.

481. El Gobierno destaca asimismo que la implementación del Registro Nacional de Trabajadores de la Construcción Civil (RETCC) y del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC) busca garantizar los derechos laborales y eliminar la violencia en las obras de construcción civil, ya que permite contar con información respecto a las obras de construcción que se llevan a cabo y coordinar acciones de prevención frente a situaciones de violencia en la contratación de los trabajadores de la construcción civil. El Gobierno indica que la inscripción en el RENOCC se aplica a todas las empresas contratistas y subcontratistas que realizan obras en construcción civil cuyos costos individuales exceden las 50 unidades impositivas tributarias (UIT) y que es automático, gratuito y se realiza a través de un aplicativo informático aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

482. En cuanto a la alegada negativa de la CAPECO a negociar un pliego de reclamos, la CAPECO indica que no existe acuerdo con la organización querellante para negociar a nivel de rama de actividad, por lo que, toda vez que la FUTCCASP presentó un pliego a nivel de rama de actividad, se interpuso un recurso de oposición ante la autoridad administrativa de trabajo. La CAPECO enfatiza el carácter libre y voluntario de la negociación colectiva y manifiesta que conforme a lo que establece la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, debe haber acuerdo de partes para determinar el ámbito de negociación y que, en este caso, no existe acuerdo con la organización querellante para iniciar la negociación a nivel de rama. Indica asimismo que en varias ocasiones el Tribunal Constitucional ha declarado que la negociación por rama en el sector de la construcción civil ha quedado convalidada entre la CAPECO y la FTCCP debido a que durante el transcurso de los años y antes y después de la entrada en vigencia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las partes han seguido negociando (el Gobierno cita como ejemplo una resolución de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional emitida el 26 de marzo de 2003).

C. Conclusiones del Comité

483. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante (FUTCCASP) denuncia que: i) el clima de violencia que impera en el sector de la construcción civil se ha visto agravado por una campaña de desprestigio llevada a cabo por las centrales sindicales en detrimento de organizaciones que no están afiliadas a las mismas; ii) la Autoridad Administrativa del Trabajo está facultada a suspender el registro de las organizaciones*

sindicales sin que exista pronunciamiento judicial al respecto, y iii) por cuarto año consecutivo la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) se ha negado a negociar un pliego de reclamos presentado por la FUTCCASP.

- 484.** *El Comité toma nota en primer lugar del alegato general de la organización querellante de que el clima de violencia e inseguridad que se vive en el sector de la construcción se ha visto agravado por una campaña de desprestigio llevada a cabo por la FTCCP y las centrales sindicales del país (CGTP y CTP) en detrimento de las organizaciones sindicales que no están afiliadas a las mismas. Más concretamente, la organización querellante alega que: i) la FTCCP y las centrales sindicales utilizan su representatividad en el directorio de ciertas entidades para privilegiar a sus afiliados en detrimento de los afiliados a las demás organizaciones sindicales (tales como el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) y el Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales para los Trabajadores en Construcción Civil (CONAFOVICER); ii) representantes del Gobierno, en complot con los dirigentes de las centrales sindicales, han declarado públicamente su voluntad de anular los registros de las organizaciones no afiliadas a dichas centrales, y iii) en virtud del decreto supremo núm. 007-2014-TR, la Autoridad Administrativa del Trabajo ha quedado habilitada a suspender el registro de las organizaciones sindicales cuando existan hechos notorios y evidentes que acrediten que el objeto de las organizaciones ha devenido en ilícito, sin que el Poder Judicial se haya pronunciado acerca de la ilicitud de los mismos.*
- 485.** *En relación al clima de violencia que impera en el sector de la construcción, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que la policía nacional interviene combatiendo la violencia y los delitos que tienen lugar en dicho sector, entre ellos, la existencia de bandas mafiosas y pseudosindicatos que practican la extorsión así como problemas que surgen a raíz de la conflictividad intersindical. Tomando en consideración que la problemática de la violencia en el sector de la construcción civil es un tema que ya está siendo examinado por el Comité en el marco del caso núm. 2982, el Comité se centrará en el marco del presente caso a examinar los otros alegatos más concretos anteriormente mencionados.*
- 486.** *En relación al alegato de que la FTCCP y las centrales sindicales utilizan su representatividad en el directorio del SENCICO y el CONAFOVICER para privilegiar a sus afiliados en detrimento de los afiliados a las demás organizaciones sindicales, al tiempo que observa que el Gobierno no responde sobre este punto, el Comité observa que se trata de alegatos de naturaleza intersindical y que la organización querellante no ha proporcionado informaciones y detalles necesarios acerca del carácter antisindical de dicha cuestión. Recordando que las cuestiones de rivalidad entre sindicatos quedan en principio fuera del alcance de los convenios en materia de libertad sindical, el Comité no va a proseguir con el examen de este alegato.*
- 487.** *En lo que respecta al alegato de que representantes del Gobierno, en complot con las centrales sindicales, han declarado públicamente su voluntad de anular los registros de las organizaciones no afiliadas a dichas centrales, el Comité observa que el Gobierno no responde sobre este punto. Observa asimismo que, de los recortes periodísticos anexados por la organización querellante, si bien se desprende la voluntad del Gobierno de anular los registros de los pseudosindicatos que son fachada de extorsionadores y sicarios, no se desprende que el Gobierno haya estado en complot con las centrales para perjudicar a aquellas organizaciones no afiliadas a las mismas. El Comité por lo tanto no va a proseguir con el examen de este alegato.*
- 488.** *El Comité toma nota asimismo del alegato de que, en virtud de la tercera disposición complementaria final del decreto supremo núm. 007-2014-TR (que introdujo modificaciones a la normativa relativa al registro de las organizaciones sindicales en el sector de la construcción civil), la Autoridad Administrativa del Trabajo quedó facultada a suspender el*

registro de las organizaciones sindicales cuando existan hechos notorios y evidentes que acrediten que el objeto de las organizaciones ha devenido en ilícito, sin que el Poder Judicial se haya pronunciado acerca de la ilicitud de los mismos. Al respecto, el Comité toma nota de que, en su respuesta, el Gobierno se limita a indicar que el Registro Nacional de Trabajadores de la Construcción civil (RETCC) y el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC) buscan garantizar los derechos laborales y eliminar la violencia en las obras de construcción civil ya que permiten contar con información respecto a las obras de construcción que se llevan a cabo y coordinar acciones de prevención frente a situaciones de violencia en la contratación de los trabajadores de la construcción civil.

- 489.** *El Comité observa que la tercera disposición complementaria final del mencionado decreto establece expresamente que: i) excepcionalmente y con el único objetivo de garantizar la seguridad en la actividad de construcción civil, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá a suspender el registro de una organización sindical cuando existan hechos notorios y evidentes que acrediten que el objeto de las mismas ha devenido en ilícito; ii) la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene un plazo máximo de diez días para solicitar al órgano jurisdiccional competente la disolución judicial de la organización sindical y solicitar, junto con la demanda, una medida cautelar con el objeto de mantener la suspensión; iii) la suspensión del registro se extingue si, concluido el plazo de diez días, no se solicita la disolución judicial o si no se solicitase la medida cautelar correspondiente; iv) la suspensión administrativa del registro se extingue asimismo con la notificación de la resolución que rechaza la medida cautelar, y v) esta atribución administrativa es extraordinaria y está limitada a las organizaciones sindicales constituidas a partir de enero de 2004 y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.*
- 490.** *A la luz del carácter excepcional de la potestad de la Autoridad Administrativa del Trabajo de suspender los registros sindicales, la cual tiene como fin garantizar la seguridad en un sector caracterizado por la violencia y por la existencia de grupos delictivos y pseudosindicatos (lo cual está siendo examinado por el Comité en el marco del caso núm. 2982), y observando que la medida tiene límites en el tiempo y debe ser confirmada por el órgano jurisdiccional, el Comité considera que el decreto en cuestión ofrece suficientes garantías para asegurar el respeto de la libertad sindical. Por consiguiente, el Comité no procederá con el examen de este alegato.*
- 491.** *En cuanto a la negativa de la CAPECO a negociar un pliego nacional de reclamos presentado por la organización querellante, el Comité toma nota de que ésta manifiesta que, si bien defiende el pliego nacional único dadas las características especiales del sector, a su entender, la mesa de negociación debería estar constituida por representantes de todas las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores. Al respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que: i) el texto único ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (que comprende el decreto-ley núm. 25593 y la ley núm. 27912) establece que el nivel de negociación debe ser fijado de común acuerdo, es decir, que debe existir acuerdo en común para entablar la negociación en un determinado nivel; ii) la negociación debe ser libre y voluntaria y la CAPECO no tiene la obligación de negociar con la organización querellante, y iii) la CAPECO ha acordado negociar solamente con la FTCCP en virtud de diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional, en los que se ha indicado que existe la obligación de negociar el pliego de reclamos del sector de la construcción con dicha organización sindical.*
- 492.** *Al respecto, el Comité recuerda que para que un sindicato de rama de actividad pueda negociar un convenio colectivo debería bastar la prueba de que dicho sindicato cuenta con suficiente representatividad. En este caso, al tiempo que observa que ni la organización querellante ni el Gobierno han suministrado informaciones respecto del nivel de representatividad de las distintas organizaciones sindicales constituidas en el sector de la*

construcción civil, el Comité toma nota de que la organización querellante no afirma ser la organización más representativa del sector ni tampoco objeta el nivel de representatividad de la FTCCP, con quien la CODECO ha venido negociando. Por consiguiente, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.

Recomendación del Comité

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

CASO NÚM. 3209

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

Queja contra el Gobierno del Senegal presentada por

- el Sindicato Autónomo de Agentes de Impuestos y Propiedades (SAID) y
- la Agrupación de Inspectores y Funcionarios de Aduanas Acreditada (AIOD)

Alegatos: las organizaciones querellantes reclaman que se respeten los derechos sindicales de los funcionarios de aduanas y denuncian las represalias perpetradas contra sus dirigentes

- 494.** El Sindicato Autónomo de Agentes de Impuestos y Propiedades (SAID) y la Agrupación de Inspectores y Funcionarios de Aduanas Acreditada (AIOD) presentaron una queja en comunicaciones de fechas 3 y 31 de marzo, y 7 de junio de 2016.
- 495.** El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de fechas 23 de mayo y 7 de julio de 2017.
- 496.** El Senegal ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 497.** En sus comunicaciones de fechas 3 y 31 de marzo, y 7 de junio de 2016, las organizaciones querellantes lamentaban que el Senegal fuera el único país del espacio de la Unión Económica y Monetaria del África Occidental (UEMAO) en que los funcionarios de aduanas carecían de representación sindical. La constatación de este hecho, realizada por el comité de seguimiento del Foro Regional de Funcionarios de Aduanas del espacio UEMAO, reunido en Dakar en diciembre de 2011, fue el detonante para que los miembros de la AIOD solicitaran la modificación de la ley núm. 69-64, de 30 de octubre de 1969, relativa a la condición del personal de aduanas, a fin de ponerla en conformidad con el Convenio núm. 87, ratificado por el Senegal, y la Declaración Universal de Derechos Humanos.

- 498.** Las organizaciones querellantes estiman que el artículo 8 del Estatuto del Personal de Aduanas infringe las disposiciones de los artículos 2, 3 y 8 del Convenio núm. 87 al establecer que «todo funcionario de aduanas, independientemente de su grado, que se encuentre prestando servicios en su unidad, destinado a otro puesto o en situación de disponibilidad estará permanentemente sujeto a las normas siguientes: [...] no podrá presentarse a ninguna elección; no ejercerá el derecho de huelga ni el derecho de sindicación; y su libertad de expresión, circulación, reunión y asociación estará limitada por el decreto en función de las necesidades del servicio». Estas disposiciones legislativas no solamente privan a los funcionarios de aduanas de la libertad de ejercer su derecho de sindicación (incluido el derecho de reunión y expresión), sino que constituyen, en la práctica, el principal obstáculo para la constitución de una federación regional de sindicatos de funcionarios de aduanas en la UEMAO y de una federación de sindicatos de reguladores financieros en el Senegal (que integre también al personal de los servicios de impuestos, tesorería y aduanas).
- 499.** Las organizaciones querellantes denuncian las represalias arbitrarias y desproporcionadas de que son objeto los miembros y simpatizantes de la AIOD desde su participación en la reunión del comité de seguimiento del Foro Regional de Funcionarios de Aduanas del espacio UEMAO, celebrada en diciembre de 2011. Concretamente, en fechas 8 y 16 de diciembre de 2011, la Dirección General de Aduanas notificó a los inspectores de aduanas Sres. Ndiaga Soumaré y Pape Djigdjiam Diop que se les había impuesto una sanción disciplinaria de treinta días de suspensión obligatoria de funciones por «haber participado en una reunión pública relacionada con actividades de carácter sindical y haber adoptado una postura que desacreditaba las instituciones». Seguidamente, con arreglo a las notas de servicio núms. 01467 y 01480 MEF/DGD/DPL/BP, de 13 y 20 de diciembre de 2011, el Ministro de Economía y Finanzas destituyó a dichos inspectores de sus funciones respectivas de jefe de la Oficina de Investigaciones Criminales y Estupefacientes (BICS) y jefe de la Oficina de Regímenes Económicos y Particulares (BREP).
- 500.** Por otra parte, a diferencia de sus compañeros de promoción, el nombre de estos dos funcionarios no figuró en la lista de ascensos del servicio de inspectores y funcionarios de aduanas correspondiente al año 2013 y años anteriores, establecida por el decreto del Presidente de la República núm. 2013-733, de 7 de junio de 2013. Esto les impidió solicitar su ascenso al rango de inspector jefe de segunda categoría, primer escalón, pese a que había transcurrido el período requerido por ley tras la obtención del diploma de la Escuela Nacional de Administración (ENA). Para justificar la omisión del Sr. Soumaré en dicho decreto, el Director de Personal y Logística declaró que este funcionario «[...] posee un buen nivel intelectual y profesional, pero su conducta es problemática. Su combate es contrario a las disposiciones actuales del Estatuto del Personal de Aduanas, por lo que no puede tener una apreciación positiva». Finalmente, el Sr. Soumaré fue incluido en la lista de ascenso por el decreto presidencial núm. 2014-572, de 6 de mayo de 2014. Este funcionario permaneció, pues, trece meses sin puesto y tuvo que esperar once meses para ser inscrito en la lista de ascensos de los inspectores. La adopción de estas medidas administrativas en contra de los Sres. Soumaré y Diop pone de manifiesto una clara intención de sancionarlos por haberse declarado a favor de la sindicación de los funcionarios de aduanas, y constituye una violación del Convenio núm. 87.
- 501.** Las organizaciones querellantes denuncian el alcance de las decisiones judiciales adoptadas a este respecto por las instancias más altas del país, a saber, el Consejo Constitucional y la Cámara Administrativa del Tribunal Supremo (se adjuntan ejemplares de estos documentos). Para las organizaciones querellantes, estas decisiones son contrarias a la posición del Comité de Libertad Sindical expresada, en particular, en la decisión núm. 2/C/2013 del Consejo Constitucional, de 18 de julio de 2013, y en la decisión núm. 61 del Tribunal Supremo, de 12 de diciembre de 2013. Las citadas instancias se basaron en dos casos tratados por el Comité en relación con el ejercicio del derecho de huelga (caso núm. 1719, 304.º informe, y caso núm. 2383, 336.º informe) para llegar a la conclusión de que la OIT considera que «la

libertad sindical no tiene un alcance absoluto y el legislador está facultado para prohibir su ejercicio en caso necesario». Por su parte, las organizaciones querellantes opinan que, al basarse en los informes del Comité de Libertad Sindical para concluir que el artículo 8 del Estatuto del Personal de Aduanas no viola la libertad sindical ni la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Consejo Constitucional y la Cámara Administrativa del Tribunal Supremo han atribuido un sentido erróneo a las conclusiones del Comité.

- 502.** Las organizaciones querellantes hacen referencia al principio establecido por el Comité de Libertad Sindical al examinar un caso en el que éste indicó claramente que los funcionarios de aduanas están amparados por el Convenio núm. 87 y deben, pues, beneficiarse del derecho sindical (caso núm. 2288, 333.^{er} informe). Sin embargo, los diversos recursos presentados desde 2013 para la retirada y rectificación de las citadas decisiones por errores de mero procedimiento administrativo (*rabat d'arrêt*), alegando la violación del Convenio núm. 87, siguen sin resolverse. Según el SAID y la AIOD, esto constituye una denegación de justicia.
- 503.** Por último, las organizaciones querellantes indican que, paralelamente a las demandas interpuestas ante las autoridades judiciales, se presentaron dos solicitudes al Mediador de la República (autoridad administrativa independiente) enfocadas exclusivamente a la regularización de la situación administrativa de los aduaneros sancionados. La primera, registrada el 13 de septiembre de 2012, se centraba en la negativa de la autoridad administrativa a asignar al Sr. Soumaré a un puesto nueve meses después de haber sido destituido de sus funciones, incumpliendo así el artículo 20 de la ley núm. 69-64, de 30 de octubre de 1969, relativa a la condición del personal de aduanas. La segunda demanda, registrada el 17 de junio de 2013, se refería a la no inclusión del Sr. Soumaré en el decreto del Presidente de la República núm. 2013-733, en el que hubiera debido figurar su ascenso al rango de inspector jefe de aduanas de segunda categoría, primer escalón. Las organizaciones querellantes lamentan el contenido del informe anual 2012-2013 del Mediador de la República, en el que éste señala que «ni la libertad sindical, ni el derecho de huelga pueden tener un alcance absoluto», y añade que el legislador está facultado para limitar o prohibir la libertad sindical y el derecho de huelga de los funcionarios de aduanas, especialmente en caso de necesidad imperiosa. Este informe, además de infringir la prohibición hecha al Mediador de la República de intervenir en los procedimientos iniciados ante la justicia o, dicho de otro modo, de cuestionar el fundamento de una decisión judicial, representa también un obstáculo para la protección que los funcionarios de aduanas pueden reclamar contra los actos de discriminación antisindical.

B. Respuesta del Gobierno

- 504.** El Gobierno envió sus observaciones en respuesta a los alegatos del SAID y de la AIOD, por comunicaciones de fechas 23 de mayo y 7 de julio de 2017.
- 505.** En primer lugar, el Gobierno indica que, si bien la AIOD afirma haberse afiliado al SAID, ello no ha sido notificado legalmente a la administración del trabajo, órgano que se encarga de velar por el cumplimiento de la legislación nacional en materia de derechos sindicales. En el presente caso, la afiliación de la AIOD al SAID no tiene ninguna base jurídica, dado que el artículo 8 de la ley núm. 69-64, de 30 de octubre de 1969, relativa a la condición del personal de aduanas, prohíbe expresamente a esta categoría de funcionarios, que tienen la condición de personal paramilitar, ejercer el derecho de sindicación o participar en actividades sindicales.
- 506.** La violación del artículo 8 del Estatuto del Personal de Aduanas dio lugar a la imposición de sanciones disciplinarias contra los Sres. Soumaré y Diop, ambos inspectores jefes de aduanas y responsables de la AIOD, quienes habían presentado un recurso por abuso de poder ante el Tribunal Supremo. A su vez, este Tribunal se había dirigido al Consejo Constitucional por la vía de la excepción de inconstitucionalidad, a fin de que éste se

pronunciara sobre la constitucionalidad del artículo 8 de la ley de 1969. En su decisión núm. 2/C/2013, de 18 de julio de 2013, el Consejo Constitucional consideró que el artículo 8 era conforme a la Constitución. Por su parte, el Tribunal Supremo, habiéndose pronunciado sobre los demás recursos planteados en cuanto al fondo y sobre el examen de la conformidad de la ley con los convenios internacionales, concluyó que el artículo 8 respetaba los principios del derecho de sindicación establecidos en el Convenio núm. 87 y luego, en su fallo núm. 61, de 12 de diciembre de 2013, desestimó la queja presentada por los querellantes. En este contexto, la AIOD presentó una queja al Comité de Libertad Sindical por varios agravios. En apoyo a sus alegatos, la AIOD se refiere también a las disposiciones de los artículos 8 y 25 de la Constitución del Senegal en las que se establece la garantía de las libertades fundamentales, que abarcan la libertad sindical y el derecho de huelga, respectivamente.

- 507.** El Gobierno recuerda que en el artículo 8 del Estatuto del Personal de Aduanas se dispone que todo funcionario de aduanas, independientemente de su grado, que se encuentre prestando servicios en su unidad, destinado a otro puesto o en situación de disponibilidad estará permanentemente sujeto a ciertas normas, entre ellas, la imposibilidad de ejercer el derecho de huelga y de sindicación. No obstante, hay que señalar, en primer lugar, que en el Senegal el servicio aduanero forma parte de los cuerpos paramilitares, los cuales son responsables de la defensa y la seguridad del Estado. Por este motivo, se rigen por disposiciones especiales debido a la naturaleza particular de sus misiones, y son objeto de ciertas restricciones indispensables para satisfacer la necesidad imperiosa de garantizar la seguridad nacional y preservar constantemente el interés general. Por lo tanto, el Consejo Constitucional, en su decisión núm. 2/C/2013 de 18 de julio de 2013, sobre el examen de la constitucionalidad del artículo 8 del Estatuto del Personal de Aduanas, solicitado por el Tribunal Supremo, llegó a la conclusión de que «ni la libertad sindical ni el derecho de huelga son absolutos» y de que, al establecer en el artículo 25 de la Carta fundamental que ambos derechos se ejercen en el marco previsto por la ley, «el constituyente pretendió afirmar que el derecho de huelga y la libertad sindical tienen límites que resultan de la necesidad de conciliar la defensa de los intereses profesionales con la preservación del interés público».
- 508.** El Gobierno recuerda que, en un caso examinado anteriormente, el Comité de Libertad Sindical consideró que los funcionarios de la administración y del poder judicial ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, por lo que su derecho de huelga (derivado de la libertad sindical) puede ser objeto de restricciones, o incluso de suspensión o prohibición (caso núm. 2383, 336.º informe). El Gobierno indica que, en su fallo núm. 61, de 12 de diciembre de 2013, la Cámara Administrativa del Tribunal Supremo rechazó el recurso por abuso de poder interpuesto por las organizaciones querellantes. De hecho, sobre la base del artículo 98 de la Constitución del Senegal, el Tribunal Supremo llevó a cabo un examen previo de la conformidad del artículo 8 del Estatuto del Personal de Aduanas con los convenios internacionales, y llegó a la conclusión de que este artículo era conforme con las normas internacionales en materia de derecho de sindicación, y que además ya se había declarado su conformidad con la Constitución, la cual integra estos diferentes instrumentos internacionales. Para respaldar su decisión, el Tribunal Supremo se refirió oportunamente a un caso examinado por el Comité de Libertad Sindical en el que éste llegó a la conclusión de que la prohibición del derecho de huelga a los trabajadores del servicio de aduanas, los cuales pueden ser considerados como funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, no era contraria a los principios de la libertad sindical (caso núm. 1719, 304.º informe). En vista de todas estas consideraciones, el Gobierno opina que la libertad sindical y el derecho de huelga no son absolutos, y que el legislador está facultado para limitar su alcance o prohibir su ejercicio en casos de necesidad imperiosa relacionados con la defensa, la seguridad nacional o el interés general, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 8 de la ley núm. 69-64, de 30 de octubre de 1969, relativa a la condición del personal de aduanas.

- 509.** En lo que concierne a las sanciones administrativas impuestas a los Sres. Soumaré y Diop, que según se ha alegado violarían el Convenio núm. 87, el Gobierno señala que, en la reunión del comité de seguimiento del Foro Regional de Funcionarios de Aduanas del espacio UEMAO, celebrada en Dakar los días 1.º y 2 de diciembre de 2011, en la que ambos inspectores participaron en nombre de la AIOD, el Sr. Diop propuso en su discurso de apertura que se adaptara el Estatuto del Personal de Aduanas a las disposiciones constitucionales relativas al derecho de sindicación. Como consecuencia de esta declaración, se tomaron medidas disciplinarias contra ambos (treinta días de suspensión obligatoria de funciones) por «haber participado en una reunión pública relacionada con actividades de carácter sindical y haber adoptado una postura que desacreditaba las instituciones». En virtud del artículo 8 del Estatuto del Personal de Aduanas, los Sres. Soumaré y Diop no pueden ejercer ni el derecho de huelga ni el derecho de sindicación. Su libertad de expresión, circulación, reunión y asociación está limitada en función de las necesidades del servicio. Sobre esta base, los hechos inculpativos cometidos por estos dos inspectores justifican la decisión de las autoridades de imponerles sanciones.
- 510.** Por otra parte, el Gobierno considera que los Sres. Soumaré y Diop carecen de fundamentos cuando alegan que, según las disposiciones del Convenio núm. 87 o del Convenio núm. 98, se han violado sus derechos sindicales en la medida en que, en virtud de su condición de funcionarios de aduanas, se les deniegan el derecho de sindicación y el derecho de huelga. El Gobierno puntualiza que las acciones disciplinarias emprendidas contra los funcionarios en cuestión no tienen por objeto menoscabar la libertad sindical ni cuestionar la pertinencia de dichos Convenios. Su finalidad es sancionar la infracción manifiesta por parte de los querellantes de lo dispuesto en la ley relativa a la condición del personal de aduanas. Sobre esta base, la autoridad administrativa competente ha adoptado las sanciones adecuadas a fin de hacer respetar la ley y las normas de disciplina en vigor.
- 511.** En cuanto a la conformidad de las decisiones del Consejo Constitucional y del Tribunal Supremo con el Convenio núm. 87 y la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Gobierno recuerda que el Tribunal Supremo refirió un examen sobre la constitucionalidad del artículo 8 del Estatuto del Personal de Aduanas al Consejo Constitucional y que, en su fallo de 18 de julio de 2013, éste llegó a la conclusión de que tal artículo era conforme con la Constitución. Posteriormente, en su fallo de 12 de diciembre de 2013, la Cámara Administrativa del Tribunal Supremo se pronunció sobre la conformidad del artículo 8 concluyendo que la ley relativa a la condición del personal de aduanas se hallaba en conformidad con el citado convenio internacional, y declaró que los agravios indicados por los querellantes no tenían fundamento de fondo.
- 512.** Contrariamente a los alegatos de los querellantes, las decisiones respectivas del Consejo Constitucional y del Tribunal Supremo no se basaron únicamente en los informes del Comité de Libertad Sindical, sino también en otros instrumentos jurídicos, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 16 de diciembre de 1966, y la Declaración Universal de Derechos Humanos, para llegar a la conclusión de que el artículo 8 del Estatuto del Personal de Aduanas no infringía la Carta fundamental.
- 513.** Por último, en lo que se refiere al alegato de que el informe de 2012-2013 del Mediador de la República viola presuntamente el Convenio núm. 87, el Gobierno confirma las conclusiones del informe y sostiene que ni la libertad sindical ni el derecho de huelga pueden tener un alcance absoluto, y añade que el legislador está facultado para limitar o prohibir la libertad sindical y el derecho de huelga de los funcionarios de aduanas, especialmente en caso de necesidad imperiosa. En su argumentación, el Mediador afirmó también que «el personal de aduanas, al ser un cuerpo paramilitar, cumple una misión de servicio público en la que no se puede contemplar la posibilidad de que se produzcan interrupciones voluntarias que pongan en peligro el funcionamiento del Estado» y que «el interés general justifica que el legislador pueda prohibir el derecho de huelga y el derecho de sindicación del personal de

aduanas». El Gobierno quiere destacar que el Mediador de la República, si bien constituye una autoridad administrativa independiente, debe respetar las instituciones del país, en particular las judiciales, así como las leyes por las que se rigen las distintas funciones administrativas. Así, pues, se halla sometido a las decisiones emitidas con carácter definitivo por los tribunales nacionales. En su informe, el Mediador de la República se limita a respetar la decisión pronunciada por un tribunal superior que dirimió la cuestión en primera y en última instancia. Tal decisión se aplica *erga omnes* a todas las estructuras del Estado, y es vinculante para el Mediador de la República; asimismo, fue acatada por el Tribunal Supremo, que inició el recurso de excepción de inconstitucionalidad, para decidir sobre los demás recursos que se le sometieron. En conclusión, la postura adoptada por el Mediador en su informe no debe equipararse a una intervención en un procedimiento jurisdiccional.

C. Conclusiones del Comité

- 514.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de denegación de los derechos sindicales a los funcionarios de aduanas y de toma de medidas de represalias contra los dirigentes que reclaman una modificación legislativa al respecto. Este caso ha sido presentado por el SAID y una de sus organizaciones afiliadas, la AIOD.*
- 515.** *En primer lugar, el Gobierno sostiene que la afiliación de la AIOD al SAID no fue notificada legalmente a la administración del trabajo, órgano que se encarga de velar por el cumplimiento de la legislación nacional en materia de derechos sindicales, por lo que no tiene ninguna base jurídica, dado que el Estatuto del Personal de Aduanas prohíbe expresamente a esta categoría de funcionarios, que tienen la condición de personal paramilitar, ejercer el derecho de sindicación o participar en actividades sindicales. El Comité recuerda que, según los procedimientos del Gobierno, éste tiene entera libertad para decidir si una organización puede ser considerada como organización profesional con arreglo a lo dispuesto en la Constitución de la OIT, y no se considera vinculado por ninguna definición nacional de ese término (párrafo 32). En el presente caso, el Comité considera que la denegación de los derechos sindicales a los funcionarios de aduanas es claramente una cuestión de interés para una organización que representa a esta categoría de trabajadores.*
- 516.** *El Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, el artículo 8 del Estatuto del Personal de Aduanas infringe las disposiciones siguientes del Convenio núm. 87: los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones (artículo 2); las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal (artículo 3), y la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio (artículo 8). Concretamente, el artículo 8 del Estatuto del Personal de Aduanas establece que «todo funcionario de aduanas, independientemente de su grado, que se encuentre prestando servicios en su unidad, destinado a otro puesto o en situación de disponibilidad estará permanentemente sujeto a las normas siguientes: [...] no podrá presentarse a ninguna elección; no ejercerá el derecho de huelga ni el derecho de sindicación; y su libertad de expresión, circulación, reunión y asociación estará limitada por el decreto en función de las necesidades del servicio». Por consiguiente, el artículo 8 infringe las disposiciones de dicho convenio internacional dado que priva a los funcionarios de aduanas de la libertad de ejercer su derecho de sindicación (incluido el derecho de reunión y expresión) y, además, obstaculizaría la constitución de una federación de sindicatos de los reguladores financieros del Senegal (que integre también al personal de los servicios de impuestos, tesorería y aduanas) y, a nivel regional, de una federación de sindicatos de funcionarios de aduanas en el marco de la UEMAO. Sobre la base de estos alegatos, la AIOD hace también referencia a las disposiciones de los artículos 8 y 25 de la Constitución del Senegal, en los*

que se establece la garantía de las libertades fundamentales, que abarcan la libertad sindical y el derecho de huelga, respectivamente. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que en el Senegal el servicio aduanero forma parte de los cuerpos paramilitares, los cuales son responsables de la defensa y la seguridad del Estado. Por ese motivo, se rigen por disposiciones especiales debido a la naturaleza particular de sus misiones, y son objeto de ciertas restricciones indispensables para satisfacer la necesidad imperiosa de garantizar la seguridad nacional y preservar constantemente el interés general. Los tribunales superiores encargados de dirimir la cuestión (Consejo Constitucional y Tribunal Supremo) determinaron, en 2013, que «ni la libertad sindical ni el derecho de huelga son absolutos» y que, al establecer en el artículo 25 de la Carta fundamental que ambos derechos se ejercen en el marco previsto por la ley, «el constituyente pretendió afirmar que el derecho de huelga y la libertad sindical tienen límites que resultan de la necesidad de conciliar la defensa de los intereses profesionales con la preservación del interés público».

- 517.** El Comité toma nota de que el Gobierno hace referencia a un caso examinado anteriormente por el Comité, en el que consideró que los funcionarios de la administración y del poder judicial ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, por lo que su derecho de huelga (derivado de la libertad sindical) puede ser objeto de restricciones, o incluso de suspensión o prohibición (caso núm. 2383 (Reino Unido), informe 336.º informe (2005)). Según el Gobierno, el Tribunal Supremo llevó a cabo un examen previo de la conformidad del artículo 8 del Estatuto del Personal de Aduanas con los convenios internacionales, y llegó a la conclusión de que esta disposición era conforme con las normas internacionales en materia de derecho de sindicación, sobre todo porque ya se había declarado su conformidad con la Constitución. Para respaldar su decisión, el Tribunal Supremo se refirió a un caso examinado por el Comité de Libertad Sindical en el que éste llegó a la conclusión de que la prohibición del derecho de huelga a los trabajadores del servicio de aduanas, los cuales pueden ser considerados como funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, no es contraria a los principios de la libertad sindical (caso núm. 1719 (Nicaragua), 304.º informe (1996)). En vista de todas estas consideraciones, los tribunales superiores dictaminaron que la libertad sindical y el derecho de huelga no son absolutos, y que el legislador está facultado para limitar su alcance o prohibir su ejercicio en casos de necesidad imperiosa relacionados con la defensa, la seguridad nacional o el interés general, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 8 de la ley núm. 69-64, de 30 de octubre de 1969, relativa a la condición del personal de aduanas. El Consejo Constitucional, en su decisión emitida el 18 de julio de 2013 sobre el examen de la constitucionalidad del artículo 8 del Estatuto del Personal de Aduanas, solicitado por el Tribunal Supremo, llegó a la conclusión de que esta disposición era conforme a la Constitución. Posteriormente, en su fallo de 12 de diciembre de 2013, la Cámara Administrativa del Tribunal Supremo se pronunció sobre la conformidad del artículo 8 concluyendo que la ley relativa a la condición del personal de aduanas se hallaba en conformidad con el citado convenio internacional, y declaró que los agravios indicados por los querellantes no tenían fundamento de fondo.
- 518.** El Comité toma nota de la posición de las organizaciones querellantes, las cuales consideran que estas decisiones están en contradicción con la posición del Comité y que el Consejo Constitucional y la Cámara Administrativa del Tribunal Supremo han atribuido un alcance erróneo a las conclusiones del Comité. Por el contrario, a juicio de las organizaciones querellantes, el Comité ha establecido claramente el principio de que los funcionarios de aduanas están amparados por el Convenio núm. 87 y deben, pues, beneficiarse del derecho sindical (caso núm. 2288 (Níger), 333.º informe (2004)).
- 519.** El Comité recuerda que, en virtud del Convenio núm. 87, los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones. Si bien es cierto que el artículo 9 del Convenio

autoriza excepciones a estas disposiciones en el caso de las fuerzas armadas y la policía, el Comité recuerda que debería darse una definición restrictiva de los miembros de las fuerzas armadas que pueden ser excluidos de la aplicación del Convenio [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 226]. El Comité recuerda, entonces, el principio según el cual los funcionarios de aduanas están amparados por el Convenio núm. 87 y deben, pues, beneficiarse del derecho sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 233]. Asimismo, en el contexto del examen de un caso, el Comité precisó también que las funciones ejercidas por los trabajadores de los servicios de aduanas e impuestos internos, inmigración, penitenciarios y preventivos no deberían justificar su exclusión respecto del derecho de sindicación (caso núm. 2432 (Nigeria), 343.^{er} informe (2006)).

520. No obstante, el Comité recuerda que el derecho de huelga puede limitarse o prohibirse: i) en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o ii) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población) [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 576]. El Comité recuerda que ya ha formulado conclusiones según las cuales ciertos funcionarios de aduanas ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado. El derecho de huelga de éstos puede ser restringido. En el examen de un caso, el Comité recordó también que cuando el derecho de huelga ha sido limitado o suprimido, los trabajadores afectados deberían gozar de una protección adecuada, de suerte que se les compensen las restricciones impuestas a su libertad de acción durante los conflictos que puedan surgir con su empleador. Así, las limitaciones del derecho de huelga deberían ir acompañadas por procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas, y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente (caso núm. 2288 (Níger), 333.^{er} informe (2004)).
521. Si bien saluda el interés suscitado por sus conclusiones y principios, el Comité observa que, en el presente caso, la decisión núm. 2/C/2013, de 18 de julio de 2013, adoptada por el Consejo Constitucional y la decisión núm. 61, de 12 diciembre de 2013, adoptada por el Tribunal Supremo, dan al parecer un mayor alcance a la posición del Comité, antes expuesta, en lo que concierne al derecho de sindicación del personal de aduanas.
522. El Comité considera que el artículo 8 de la ley núm. 69-64, de 30 de octubre de 1969, relativa a la condición del personal de aduanas, no respeta el derecho de todos los trabajadores, incluidos los funcionarios de aduanas, de constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas. En consecuencia, el Comité invita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para modificar esta disposición, con el fin de eliminar la prohibición de que el personal de aduanas pueda ejercer sus derechos sindicales. Sin embargo, consciente de la especificidad de las funciones de esta categoría de personal, el Comité considera que la limitación, o incluso la prohibición del derecho de huelga (tal como se establece actualmente en el artículo 8), no plantea dificultades con respecto a los principios de la libertad sindical, pero debería ir acompañada por procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno que vele por que se otorguen garantías compensatorias de esta índole al personal del sector de aduanas, en la medida en que se niegue o limite su derecho a la huelga, y que mantenga informado al Comité sobre las medidas que se tomen al respecto.
523. El Comité toma nota de los alegatos de las organizaciones querellantes en relación con las medidas administrativas adoptadas contra los Sres. Ndiaga Soumaré y Pape Djigdjám Diop, ambos responsables de la AIOD, las cuales pondrían en evidencia la intención manifiesta de las autoridades de sancionarlos por haberse pronunciado en favor de la

sindicación de los funcionarios de aduanas, durante la reunión del comité de seguimiento del Foro Regional de Funcionarios de Aduanas del espacio UEMAO, celebrada en Dakar, en diciembre de 2011. El Comité toma nota de que, en diciembre de 2011, la Dirección General de Aduanas notificó a los Sres. Ndiaga Soumaré y Pape Djigdjiam Diop que se les había impuesto una sanción disciplinaria de treinta días de suspensión obligatoria de funciones por «haber participado en una reunión pública relacionada con actividades de carácter sindical y haber adoptado una postura que desacreditaba las instituciones». Seguidamente, fueron destituidos de sus funciones respectivas de jefe de la BIC y jefe de la BREP. Por último, el Comité toma nota de los alegatos relativos a la aplicación de medidas discriminatorias en lo que concierne a la evolución de la carrera profesional del Sr. Soumaré, concretamente que éste habría permanecido trece meses sin puesto y que habría tenido que esperar once meses más que los funcionarios de su promoción antes de ser inscrito en la lista de ascensos.

- 524.** *El Comité toma nota de que, según indica el Gobierno, la Dirección General de Aduanas decidió sancionar a los Sres. Soumaré y Diop por «haber participado en una reunión pública relacionada con actividades de carácter sindical y haber adoptado una postura que desacreditaba las instituciones», al haber sugerido, durante la reunión del comité de seguimiento del Foro Regional de Funcionarios de Aduanas del espacio UEMAO, que el Estatuto del Personal de Aduanas se adaptara a las disposiciones constitucionales relativas al derecho de sindicación. El Gobierno declara que, en virtud del artículo 8 del Estatuto del Personal de Aduanas, los Sres. Soumaré y Diop no disfrutaban de la libertad de expresión, circulación, reunión y asociación. Sobre esta base, los hechos incriminatorios cometidos por los querellantes justifican la decisión de las autoridades de imponerles sanciones. Por otra parte, el Gobierno considera que los Sres. Soumaré y Diop carecen de fundamentos cuando alegan que, según las disposiciones del Convenio núm. 87 o del Convenio núm. 98, se han violado sus derechos sindicales en la medida en que, en virtud de su condición de funcionarios de aduanas, se les deniegan el derecho de sindicación y el derecho de huelga. Por lo tanto, las medidas disciplinarias tomadas contra ellos no tenían como finalidad menoscabar su libertad sindical, sino sancionar de manera apropiada la violación manifiesta de las disposiciones de la ley, que los querellantes no respetaron.*
- 525.** *El Comité toma nota con preocupación de que, en virtud de la información proporcionada por el Gobierno y las organizaciones querellantes, los Sres. Soumaré y Diop han sido objeto de sanciones disciplinarias por el mero hecho de haberse expresado en favor del reconocimiento de sus derechos sindicales y, lo que es más grave, en el marco de un mandato de representación. El Comité insta encarecidamente al Gobierno a garantizar que estas personas no sufran más perjuicios por este motivo y que los recursos relativos a las medidas adoptadas por las autoridades administrativas se resuelvan teniendo en cuenta estas recomendaciones.*

Recomendaciones del Comité

- 526.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité invita al Gobierno que tome las medidas necesarias para modificar el artículo 8 de la ley núm. 69-64, de 30 de octubre de 1969, relativa al Estatuto del Personal de Aduanas, con el fin de eliminar la prohibición de que estos funcionarios puedan ejercer sus derechos sindicales;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que vele por que se establezcan procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos para el personal de aduanas, en calidad de garantías compensatorias, en la medida en que se*

niegue o limite su derecho de huelga, y que mantenga informado al Comité sobre las medidas que se tomen al respecto, y

- c) *el Comité urge al Gobierno a que garantice que los Sres. Soumaré y Diop no sufran más perjuicios por el mero hecho de expresarse en favor del reconocimiento de sus derechos sindicales, y que los recursos relativos a las medidas adoptadas por las autoridades administrativas se resuelvan teniendo en cuenta estas recomendaciones.*

CASO NÚM. 3240

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

**Queja contra el Gobierno de Túnez
presentada por
la Unión de Trabajadores de Túnez (UTT)**

Alegatos: la organización querellante denuncia obstáculos al libre ejercicio del derecho de sindicación en determinadas empresas, su exclusión del diálogo social nacional y el incumplimiento por parte del Gobierno de su obligación de crear instancias de diálogo social, previstas en el Código del Trabajo

527. La Unión de Trabajadores de Túnez (UTT) presentó su queja en comunicación de fecha 15 de agosto de 2016.
528. El Gobierno envió sus observaciones en comunicación de fecha 29 de mayo de 2017.
529. Túnez ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

530. En una comunicación de fecha 15 de agosto de 2016, la UTT manifestó que se constituyó en mayo de 2011, en virtud del pluralismo sindical consagrado en la Constitución del país. La UTT informa que cuenta con 1 500 organizaciones sindicales afiliadas, distribuidas en todas las regiones y todos los sectores, y 150 000 afiliados, que representan el 6,5 por ciento de la población económicamente activa.
531. En su queja, la UTT denuncia en términos generales que en determinadas empresas se imponen obstáculos al ejercicio de la libertad sindical de las organizaciones afiliadas, especialmente al ejercicio del derecho de información, el derecho de reunión y el derecho a la negociación colectiva. La organización querellante señala además que, a diferencia de las otras organizaciones sindicales, se niega a sus dirigentes la licencia sindical, prevista en el reglamento interno. En apoyo de sus alegatos, la UTT proporciona una copia de las

disposiciones del reglamento de los funcionarios de la oficina de la marina mercante y de puertos, así como del estatuto de los funcionarios de la oficina de cereales que disponen que: «cuando un funcionario es nombrado delegado permanente de uno de los sindicatos al que está afiliado el personal, el sindicato solicita su adscripción, durante el período que dure su mandato. Durante su adscripción, el delegado conserva el derecho de recibir un ascenso».

- 532.** Más concretamente, la organización querellante alega el despido abusivo de dirigentes sindicales por la empresa «Carthage Cement» (en adelante, «la empresa»). Además, la dirección despidió al secretario general del sindicato de base relacionado con la UTT a nivel de la empresa, el Sr. Faiçal Zoghbi, el mismo día en que ésta se enteró de la constitución del sindicato. La organización querellante denuncia los siguientes actos perpetrados contra el Sr. Zoghbi: i) la dirección de la empresa le impidió utilizar el automóvil de servicio que había puesto a su disposición, el mismo día en que se enteró de la formación del sindicato (el 18 de diciembre de 2015); ii) la dirección de la empresa decidió transferirlo a otras funciones ese mismo día, y iii) la dirección de la empresa lo despidió el 21 de diciembre de 2015, a pesar de que, algunos días antes (el 19 de diciembre de 2015), su superior le había concedido su licencia anual. La UTT denuncia además que se cometieron actos de intimidación en contra de trabajadores afiliados al sindicato.
- 533.** Por otra parte, la UTT recuerda que en el artículo 355 del Código del Trabajo se dispone la creación de una comisión nacional del diálogo social que se encargaría, entre otras cosas, de determinar la representatividad de las organizaciones sindicales en caso de litigio sobre el carácter más representativo de una o más organizaciones sindicales (artículo 39 del Código). La UTT afirma que esta comisión nunca ha sido constituida y que el Gobierno aprovecha esta situación para justificar su reconocimiento del carácter representativo únicamente de la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT) y de la Unión Tunecina de Industria, Comercio y Artesanía (UTICA), y para excluir del diálogo social a las demás organizaciones representativas legalmente constituidas. La UTT señala que la Comisión Nacional del Diálogo Social sería el marco adecuado para la gestión del nuevo fenómeno del pluralismo sindical que se está produciendo desde 2011.
- 534.** Finalmente, la UTT denuncia que aún no ha recibido la suma que le corresponde del Fondo público de desarrollo económico, al igual que a las demás organizaciones sindicales de empleadores, en virtud del artículo 58 de la Ley de Finanzas del 25 de diciembre de 1974.
- 535.** En conclusión, la UTT solicita al Comité de Libertad Sindical que recuerde al Gobierno sus obligaciones internacionales en materia de libertad sindical, derecho de negociación colectiva y protección de los representantes de los trabajadores. Además, se debería exigir al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar el ejercicio sin trabas de la libertad sindical y para finalmente entablar un diálogo social incluyente con todas las organizaciones sindicales legalmente constituidas.

B. Respuesta del Gobierno

- 536.** El Gobierno envió sus observaciones en respuesta a los alegatos de la UTT en una comunicación de fecha 29 de mayo de 2017. En relación con los alegatos de que una empresa cementera adoptó medidas antisindicales contra el secretario general del sindicato de base de la UTT, el Gobierno señala que solicitó información directamente a la empresa. En su respuesta, la empresa señaló que el Sr. Zoghbi era un empleado comercial que había sido trasladado a otro servicio en diciembre de 2015. Como se negó a ocupar el nuevo puesto, fue citado a comparecer ante el consejo disciplinario en enero de 2016. El consejo decidió despedirlo. El Gobierno señala que la empresa no solicitó la autorización del director general de los servicios de inspección del trabajo y de la conciliación para despedir al Sr. Zoghbi, que era delegado sindical, como dispone el artículo 166 del Código del Trabajo. De conformidad con esa disposición del Código del Trabajo, el director general de los servicios

de inspección del trabajo y de la conciliación debe emitir una opinión motivada en un plazo máximo de diez días, contados a partir de la fecha de presentación del caso. Si no se cumple este requisito, el despido es considerado arbitrario en cuanto a su forma. El Gobierno señala que el Sr. Zoghbi entabló un recurso judicial para impugnar su despido.

- 537.** En cuanto a los alegatos de la organización querellante sobre el presunto incumplimiento del Gobierno de sus obligaciones internacionales y del Código del Trabajo, el Gobierno señala que, en virtud del artículo 170 del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo se encarga de: i) velar por la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales que organizan las relaciones de trabajo o que surgen de ellas; ii) facilitar información y asesoramiento técnico a los empleadores y a los trabajadores sobre los medios más eficaces de aplicar la legislación laboral; iii) señalar a la atención de las autoridades competentes toda deficiencia o abuso que no sea abordado específicamente en las disposiciones legales vigentes; iv) elaborar estadísticas sobre las condiciones de trabajo y del empleo en todos los sectores de actividad que están bajo su control (artículo 179 del Código del Trabajo), y v) asistir a los gobiernos en su misión de conciliación (artículo 172 del Código del Trabajo). La Inspección del Trabajo también se encarga de tratar los conflictos individuales y de supervisar la conciliación entre los interlocutores sociales a fin de enmarcar esos conflictos y asegurar el seguimiento de las estructuras de diálogo social dentro de la empresa, con el objetivo de superar las dificultades que enfrentan los interlocutores sociales. Sin embargo, la ley no prevé la intervención de la inspección en el proceso de elecciones sindicales, que es una función propia de los representantes sindicales.
- 538.** El Gobierno señala además que el Ministerio de Asuntos Sociales trata a todos los interlocutores sociales en pie de igualdad, respetando los principios de libertad sindical, incluida la pluralidad sindical. En este contexto, el Ministerio colabora con todos los interlocutores sociales a fin de establecer un sistema para determinar la representatividad sindical que resulte del consenso entre todas las partes y sea compatible con la realidad económica y social, y con el sistema de relaciones laborales de Túnez. Este proceso cuenta con el apoyo de la OIT. En este sentido, tras la creación de una comisión tripartita a tal efecto, se alcanzó un acuerdo para: i) determinar las modalidades del sistema de representatividad sindical (representatividad absoluta o relativa; diferentes niveles: nacional, regional, sectorial e institucional); ii) fijar criterios objetivos y precisos para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales; iii) especificar las competencias de las organizaciones sindicales según su grado de representatividad; iv) especificar las diferentes facilidades otorgadas a las organizaciones sindicales en función de su representatividad; v) determinar cuál es el órgano encargado de evaluar el grado de representatividad de las organizaciones sindicales, y vi) determinar cuál es el órgano competente encargado de los recursos relativos a los resultados de la evaluación de representatividad sindical.
- 539.** El Gobierno añade que la determinación de la representatividad sindical también será examinada por el consejo nacional de diálogo social. La ley relativa a su creación fue presentada recientemente al Parlamento.

C. Conclusiones del Comité

- 540.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos relativos a obstáculos impuestos por una empresa al libre ejercicio del derecho sindical, la exclusión de la organización querellante de las consultas tripartitas nacionales y el incumplimiento del Gobierno de su obligación de crear estructuras de diálogo social, previstas en el Código del Trabajo.*
- 541.** *El Comité toma nota de los alegatos generales de la UTT con respecto a los obstáculos al ejercicio de la libertad sindical contra organizaciones afiliadas, en particular, al ejercicio del derecho de información, el derecho de reunión y el derecho de negociación colectiva. El*

Comité toma nota de la situación específica de los dirigentes sindicales en la empresa, en particular del secretario general del sindicato de base de la UTT, el Sr. Faiçal Zoghbi, que fue objeto de las siguientes medidas discriminatorias desde el día en que la dirección se enteró de la constitución del sindicato: i) la confiscación de su vehículo de servicio; ii) la modificación de sus funciones, y iii) el despido abusivo. El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno, que ha solicitado información directamente a la empresa. El Gobierno señala que el Sr. Zoghbi era un empleado comercial que fue trasladado a otro servicio en el mes de diciembre de 2015. Como se negó a ocupar su nuevo puesto, fue citado a declarar por el consejo disciplinario en enero de 2016 y más tarde fue despedido. El Comité también toma nota de la afirmación del Gobierno de que la empresa no había solicitado la autorización del director general de los servicios de inspección del trabajo y de la conciliación, como dispone el artículo 166 del Código del Trabajo, y que el Sr. Zoghbi entabló un recurso judicial para impugnar su despido. A este respecto, el Comité observa que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 166 del Código del Trabajo, todo despido de un delegado del personal, ya sea titular o suplente, previsto por el empleador, debe ser sometido por este último a examen de la inspección del trabajo territorialmente competente, y que todo despido que no respete el procedimiento previsto o que haya sido efectuado en contra de la opinión del inspector de trabajo es considerado abusivo, salvo que los tribunales competentes determinen una causa real y válida que lo justifique. El artículo 166 dispone además que el empleador y el trabajador en cuestión conservan el derecho de recurrir ante los tribunales competentes.

542. El Comité considera pertinente recordar que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo — tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales — y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 799]. Tomando nota de la afirmación de que el Sr. Zoghbi inició acciones judiciales para impugnar su despido, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado del recurso judicial y de todas las medidas adoptadas al respecto. Habida cuenta del tiempo transcurrido desde los actos denunciados, el Comité llama la atención sobre el hecho de que asegurar una protección adecuada contra los actos de injerencia y de discriminación antisindical presupone la elaboración de procedimientos de recursos rápidos y, en caso de que se constate una infracción, de la imposición de sanciones lo suficientemente disuasorias.
543. En cuanto a los alegatos de la organización querellante de que se niega la licencia sindical a los dirigentes sindicales, pese a que está prevista en los estatutos de los empleados o en los reglamentos internos de las empresas, el Comité opina que la denegación sistemática y sin motivo razonable de la adscripción, prevista en los estatutos vigentes, no propicia la creación de relaciones laborales armoniosas y, por consiguiente, debería evitarse. En cuanto a la concesión de tiempo libre a los representantes de los trabajadores, el Comité recuerda que la concesión de facilidades a los representantes de las organizaciones de empleados públicos, incluida la concesión de tiempo libre, tiene como corolario garantizar un funcionamiento eficaz de la administración o del servicio interesado.
544. Además, el Comité toma nota de lo señalado por la UTT, de que la ausencia de una comisión nacional del diálogo social, prevista en el artículo 355 del Código del Trabajo, que tendría como prerrogativas, entre otras, resolver las diferencias sobre la representatividad de las organizaciones sindicales, podría servir al Gobierno de excusa para reconocer el carácter

representativo únicamente de la UGTT y la UTICA, y para excluir del diálogo social, a todos los niveles, a las demás organizaciones representativas constituidas legalmente. El Comité toma nota de la afirmación del Gobierno de que trata a todos los interlocutores sociales en pie de igualdad, respetando los principios de libertad sindical, incluida la pluralidad sindical. Según el Gobierno, el Ministerio de Asuntos Sociales colabora con todos los interlocutores sociales para crear un sistema de determinación de la representatividad sindical que cuente con el consenso de todas las partes y que sea compatible con la realidad económica y social específica y el sistema de relaciones laborales vigente. Este proceso de determinación cuenta con el apoyo de la OIT. Se ha logrado un acuerdo para: i) determinar las modalidades del sistema de representatividad sindical (representatividad absoluta o relativa; diferentes niveles: nacional, regional, sectorial e institucional); ii) fijar criterios objetivos y precisos para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales; iii) especificar las competencias de las organizaciones sindicales según su grado de representatividad; iv) especificar las diferentes facilidades otorgadas a las organizaciones sindicales en función de su representatividad; v) determinar el órgano encargado de evaluar el grado de representatividad de las organizaciones sindicales, y vi) determinar el órgano competente para los recursos relativos a los resultados de la evaluación de la representatividad sindical. El Gobierno añade que se ha presentado un proyecto de ley al Parlamento sobre la creación de un consejo nacional de diálogo social que también examinará la cuestión de la representatividad sindical.

- 545.** *El Comité se remite a los casos sobre Túnez que ha examinado en los últimos años y a las recomendaciones que formuló hace ya mucho tiempo para instar al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para fijar criterios claros y preestablecidos sobre la representatividad sindical en consulta con los interlocutores sociales (véanse los casos núms. 2994 y 3095). Si bien valora la información proporcionada nuevamente sobre las medidas adoptadas a este respecto con la asistencia técnica de la Oficina, el Comité espera sin embargo que el Gobierno finalice lo antes posible las consultas tripartitas necesarias. El Comité vuelve a insistir en la necesidad de asegurar que estas consultas sean incluyentes y busquen ampliar su ámbito a todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores en cuestión, a fin de tener en cuenta los diferentes puntos de vista. El Comité considera además que sólo bajo esta condición podrían comprenderse y asumirse como tales los privilegios que eventualmente se consintieran a determinadas organizaciones con respecto a otras, fundamentados sobre una representatividad claramente establecida. El Comité espera que en el futuro cercano el Gobierno dé cuenta de los progresos concretos.*
- 546.** *El Comité toma nota de los alegatos de la UTT de que no ha recibido la suma que le corresponde del Fondo público de desarrollo económico, al igual que a los demás sindicatos y organizaciones de empleadores, en virtud del artículo 58 de la Ley de Finanzas de 25 de diciembre de 1974. El Comité pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 547.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado del recurso judicial entablado por el Sr. Zoghbi contra la decisión relativa a su despido, adoptada en enero de 2016, y de todas las medidas adoptadas al respecto;*
 - b) el Comité espera que el Gobierno concluya las consultas tripartitas necesarias con el objeto de fijar criterios claros y preestablecidos sobre la*

representatividad sindical. El Comité insiste nuevamente en la necesidad de asegurar que estas consultas sean incluyentes y busquen ampliar su ámbito a todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores en cuestión, a fin de tener en cuenta los diferentes puntos de vista. El Comité espera que en el futuro cercano el Gobierno dé cuenta de los progresos concretos, y

- c) *el Comité pide al Gobierno que proporcione sus comentarios en respuesta a los alegatos de la UTT de que el sindicato aún no ha recibido la suma del Fondo público de desarrollo económico que le corresponde en virtud del artículo 58 de la Ley de Finanzas de 25 de diciembre de 1974.*

CASO NÚM. 3016

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

Queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela presentada por

- **el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Ciencia y Tecnología (SITRAMCT)**
- **la Alianza Nacional de Trabajadores Cementeros (ANTRACEM) y**
- **la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE)**

Alegatos: incumplimiento de cláusulas de varias convenciones colectivas y prácticas antisindicales en empresas cementeras públicas nacionalizadas así como despidos y persecución de activistas y dirigentes sindicales en dichas empresas

548. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de octubre-noviembre de 2015 y presentó en esa ocasión un informe provisional al Consejo de Administración [véase 376.º informe, párrafos 1009 a 1038, aprobado por el Consejo de Administración en su 325.ª reunión (noviembre de 2015)].

549. El Gobierno envió sus observaciones por medio de una comunicación de 2 de septiembre de 2016.

550. La República Bolivariana de Venezuela ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

551. En su reunión de octubre-noviembre de 2015, el Comité formuló las siguientes recomendaciones provisionales relativas a los alegatos presentados por las organizaciones querellantes [véase 376.º informe, párrafo 1038]:

- a) el Comité insta al Gobierno a que promueva sin demora la negociación colectiva en la empresa CEMEX de Venezuela C.A.;

- b) el Comité invita al Gobierno a que tome medidas para que se respeten las cláusulas salariales de la convención colectiva en la empresa Venezolana de Cementos S.A.C.A.;
- c) el Comité invita a las organizaciones querellantes a que indiquen si tras la huelga mencionada en los alegatos en la empresa C.A. Vencemos se firmaron acuerdos sobre las infracciones a la convención colectiva;
- d) el Comité pide al Gobierno que garantice el pleno cumplimiento de las convenciones colectivas en las empresas públicas del sector del cemento;
- e) en cuanto al afiliado Sr. Manuel Rodríguez (cuyo salario habría sido desmejorado en violación de la negociación colectiva), al afiliado Sr. Alexander Santos (que según los alegatos había sido objeto de desmejora salarial y de acoso) y al dirigente sindical Sr. Ulice Rodríguez (suspensión de salarios y beneficios por decisión de la empresa Venezolana de Cementos S.A.C.A. y disminución arbitraria de su salario en un 80 por ciento en violación de la convención colectiva), el Comité lamenta que el Gobierno no haya informado sobre si los tres sindicalistas mencionados acudieron efectivamente a la justicia y ni sobre el eventual resultado de sus recursos judiciales. El Comité invita al Gobierno y a las organizaciones querellantes que informen al respecto;
- f) observando que la organización sindical UNETE ha presentado alegatos y documentación en junio y julio de 2014 según los cuales el Sr. Orlando Chirinos fue despedido (tras un nuevo procedimiento de despido) y al Sr. Ulice Rodríguez se le sigue siguiendo el procedimiento de despido como represalia por haber presentado denuncias a la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT, enero de 2014, el Comité pide al Gobierno que facilite con carácter urgente informaciones adicionales sobre estos alegatos, así como sobre las causales de despido invocadas en los procedimientos en curso relativos a los sindicalistas Sres. Ulice Rodríguez, José Vale, Adrián Zerpa y Pastor Cawther y la evolución de los distintos procedimientos, y
- g) el Comité pide al Gobierno que someta estos problemas al diálogo tripartito con organizaciones sindicales y de empleadores en el sector del cemento a efectos de que se encuentren rápidamente soluciones eficaces a los distintos problemas planteados en la queja y que informe al respecto.

B. Respuesta del Gobierno

- 552.** En su comunicación de 2 de septiembre de 2016 el Gobierno brinda sus observaciones a las recomendaciones del Comité.
- 553.** En cuanto a la recomendación *a)* (promover sin demora la negociación colectiva en la empresa CEMEX de Venezuela) el Gobierno informa que la empresa pasó a ser Venezolana de Cementos S.A. (en adelante la empresa de cementos núm. 1) y que existen 47 convenciones colectivas del sector del cemento. El Gobierno ruega al Comité que solicite a los querellantes mayor información en relación a los sindicatos y las entidades de trabajo a los cuales se refiere, toda vez que reitera que el Gobierno promueve y garantiza las negociaciones colectivas del trabajo tanto en el sector cementos como en otros sectores.
- 554.** En cuanto a la recomendación *b)* (medidas para que se respeten las cláusulas salariales de la convención colectiva en la empresa Venezolana de Cementos S.A.C.A, en adelante empresa de cementos núm. 2) el Gobierno indica que dicha empresa comunicó al Gobierno que cumple con las cláusulas salariales y demás derechos laborales de los trabajadores. Añade el Gobierno que, en caso de considerar que se vulnera lo establecido en las convenciones colectivas, los trabajadores pueden interponer un pliego de peticiones ante las inspectorías del trabajo según establece la ley.
- 555.** En cuanto a la recomendación *d)* (garantizar el pleno cumplimiento de las convenciones colectivas en las empresas del sector público del cemento) el Gobierno afirma de forma general que garantiza y vela por el cumplimiento de las convenciones colectivas en el sector del cemento y en todos los sectores. Añade que en el país todos los trabajadores tienen

derecho a la negociación colectiva y que la legislación establece mecanismos para que por la vía conciliatoria se resuelvan las diferencias que pudieran generarse en relación al cumplimiento de lo establecido en las convenciones colectivas.

556. En cuanto a la recomendación *e)* (reclamos y recursos judiciales interpuestos por tres sindicalistas), el Gobierno brinda las siguientes informaciones:

- i) El Sr. Ulice Rodríguez acudió ante la Inspectoría del Trabajo, que decidió que el asunto debía resolverse por la vía jurisdiccional, a la que el trabajador acudió alegando que la empresa no había efectuado correctamente los pagos de varios conceptos, estimando la demanda en 31 741,40 bolívares (3 144 dólares de los Estados Unidos según el tipo de cambio oficial). El Gobierno informa que en fecha 23 de noviembre de 2015 el Juzgado Superior Octavo del Circuito Judicial del Trabajo de la circunscripción judicial del área metropolitana de Caracas declaró parcialmente con lugar la demanda y se ordenó a la empresa demandada pagar los conceptos y cantidades especificados en el fallo.
- ii) En relación al Sr. Alexander Santos, la Inspectoría del estado Trujillo estuvo a cargo del procedimiento por concepto de reenganche y pago de salarios caídos interpuesto. En 2009 la Inspectoría, mediante providencia administrativa, decidió a favor del trabajador. Sin embargo, la entidad de trabajo no acató la decisión. El Gobierno indica que, en cuanto a la vía judicial no se pudo verificar una demanda interpuesta por el trabajador, por lo que solicita que el Comité requiera mayores informaciones a las organizaciones querellantes.
- iii) En relación al Sr. Manuel Rodríguez no se consiguió información, por lo que el Gobierno ruega igualmente al Comité que solicite información más precisa a los querellantes.

557. En cuanto a la recomendación *f)* (alegatos de procedimientos de despido antisindicales) el Gobierno niega que se hayan tomado medidas o represalias contra sindicatos o trabajadores que hayan presentado denuncias ante la OIT y afirma que se respeta el libre ejercicio de la democracia y la libertad de expresión. El Gobierno informa que: i) en cuanto al Sr. Orlando Chirinos, fue declarado con lugar el procedimiento de despido el 20 de junio de 2014, quedando el trabajador en posibilidad de recurrir la decisión en los tribunales; ii) en cuanto al Sr. Pastor Crawther, la calificación de falta para autorizar el despido fue declarada sin lugar y, por consiguiente, el despido no fue autorizado; iii) en cuanto al Sr. Eduardo Adrián Zerpa, el procedimiento fue desistido por la empresa solicitante, cerrándose el caso en cuestión; iv) en cuanto al Sr. Ulice Rodríguez las inspectorías de trabajo informaron que en la actualidad no había ningún procedimiento de despido activo, y v) en cuanto al Sr. José Vale, luego de una exhaustiva revisión de los registros de las inspectorías se constató que no cursaba ningún procedimiento en su contra.

558. En cuanto a la recomendación *g)* (sometimiento de los problemas planteados al diálogo tripartito en el sector del cemento) el Gobierno indica, como práctica consuetudinaria en el país, a través de las inspectorías del trabajo, existen mesas de negociación, diálogo y conciliatorias, entre las organizaciones sindicales y las entidades de trabajo en el sector del cemento y otros sectores. El Gobierno, a modo de ejemplo, alude a una mesa de diálogo desarrollada en la Inspectoría del trabajo del estado Lara, Pio Tamayo, entre la entidad de trabajo empresa de cementos núm. 2 (Planta Lara) y el Sindicato de Trabajadores de Cemento del Estado Lara (SINTRACEL).

559. Finalmente, el Gobierno, destaca la falta de información requerida en varias oportunidades a los querellantes, así como la falta de impulso de los mismos en relación a la queja, y solicita que se cierre el caso.

C. Conclusiones del Comité

- 560.** *El Comité observa que, en cuanto a las recomendaciones a), b), d) y g) relativas a la promoción de la negociación colectiva, el diálogo tripartito y el respeto de las convenciones colectivas en el sector del cemento el Gobierno brinda informaciones generales. En particular, en cuanto a la promoción sin demora de la negociación colectiva en la empresa de cementos núm. 1, el Gobierno reitera su compromiso con la negociación colectiva y solicita mayores detalles a los querellantes para poder contestar — sin brindar más información sobre mesas de negociación y acuerdos concluidos. Asimismo, en cuanto a la recomendación de tomar medidas para que se respeten las cláusulas de las convenciones colectivas, en particular las cláusulas salariales de la convención colectiva en la empresa de cementos núm. 2, el Gobierno indica que la empresa concernida afirma que cumple con las cláusulas salariales y demás derechos laborales y recuerda que los trabajadores pueden presentar pliegos de peticiones ante incumplimientos de convención colectiva — sin atender al alegato de UNETE según el cual la empresa se negó a recibir un pliego de peticiones por incumplimiento de la convención colectiva. Por otra parte, el Comité observa que las organizaciones querellantes no han proporcionado información adicional alguna desde hace más de tres años. En estas condiciones el Comité insta al Gobierno a que brinde informaciones más detalladas en relación a las recomendaciones a), b), d) y g) de su precedente examen del caso, relativas a la promoción de la negociación colectiva, el diálogo tripartito y el respeto de las convenciones colectivas en el sector del cemento. Asimismo el Comité invita al Gobierno a tratar toda cuestión pendiente sobre estas cuestiones en el marco de una mesa de diálogo con las organizaciones interesadas y le pide que lo mantenga informado al respecto, así como del número y la cobertura de las convenciones concluidas en las empresas concernidas.*
- 561.** *En cuanto a la recomendación c), el Comité observa que las organizaciones querellantes no han brindado las informaciones que se les habían solicitado y, dado el tiempo transcurrido, no proseguirá con el examen de este aspecto del caso.*
- 562.** *En cuanto a la recomendación e), en virtud de la cual el Comité había pedido al Gobierno y a los querellantes informaciones sobre los reclamos y recursos judiciales interpuestos por tres sindicalistas, el Comité toma nota de las informaciones brindadas por el Gobierno: una decisión judicial parcialmente favorable al Sr. Ulice Rodríguez en sus reclamos relativos errores en las cantidades pagadas por la empresa; una decisión administrativa a favor del Sr. Alexander Santos por concepto de reenganche y pago de salarios caídos — pero sin acato de la decisión por parte de la entidad de trabajo ni posibilidad de verificar si hubo acción judicial posterior, y no haber podido conseguir información en relación al Sr. Manuel Rodríguez. No habiendo recibido informaciones adicionales de las organizaciones querellantes, el Comité las invita nuevamente a que proporcionen las informaciones detalladas de que dispongan y pide al Gobierno que, en base a las mismas, informe sobre si el Sr. Alexander Santos y el Sr. Manuel Rodríguez acudieron efectivamente a la justicia y sobre el resultado de sus recursos judiciales y que proporcione una copia de la decisión judicial parcialmente favorable al Sr. Ulice Rodríguez.*
- 563.** *En cuanto a la recomendación f) (alegatos de procedimientos de despido con motivaciones antisindicales) el Comité observa que el Gobierno informa que, de los cinco casos alegados, en cuatro no prosperó o no tuvo lugar el procedimiento de despido. En relación al único caso en el que se autorizó el despido (Sr. Orlando Chirinos), el Comité observa que la solicitud de despido fue declarada con lugar previa autorización por parte de la inspección del trabajo, en base a hechos imputados (abandono del trabajo) cuya veracidad no cuestionan las organizaciones querellantes. De no recibir informaciones adicionales de las organizaciones querellantes al respecto, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité insta al Gobierno a que brinde informaciones más detalladas en relación a las recomendaciones a), b), d) y g) de su precedente examen del caso, relativas a la promoción de la negociación colectiva, el diálogo tripartito y el respeto de las convenciones colectivas en el sector del cemento. Asimismo el Comité invita al Gobierno a tratar toda cuestión pendiente sobre estas cuestiones en el marco de una mesa de diálogo con las organizaciones interesadas y le pide que lo mantenga informado al respecto, así como del número y la cobertura de las convenciones concluidas en las empresas concernidas, y*
- b) el Comité invita nuevamente a las organizaciones querellantes a que proporcionen las informaciones detalladas de las que dispongan y pide al Gobierno que, en base a las mismas, informe sobre si el Sr. Alexander Santos y el Sr. Manuel Rodríguez acudieron efectivamente a la justicia y sobre el resultado de sus recursos judiciales y que proporcione una copia de la decisión judicial parcialmente favorable al Sr. Ulice Rodríguez.*

CASO NÚM. 3187

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela presentada por

- el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica
y sus Similares del Estado de Bolívar (SUTISS) y**
- la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE)**

***Alegatos: persecución, detención y
procesamiento penal de tres trabajadores
del sector siderúrgico en represalia
por sus actividades sindicales***

565. La queja figura en las comunicaciones de 5 de noviembre de 2015 y de 11 de abril de 2016 del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares del Estado de Bolívar (SUTISS) y de la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE).

566. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 2 de septiembre de 2016.

567. La República Bolivariana de Venezuela ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 568.** En sus comunicaciones de 5 de noviembre de 2015 y de 11 de abril de 2016 las organizaciones querellantes alegan la persecución, detención y procesamiento penal de los trabajadores Sres. Leinys Yeleida Quijada Jiménez, Rederick Julia Leiba Guzmán y Heberto Tadeo Bastardo Morao, debido a su participación en una protesta de trabajadores de la empresa propiedad del Estado venezolano Siderúrgica del Orinoco, C.A. (SIDOR, en adelante la empresa siderúrgica) ante el incumplimiento de la convención colectiva 2014-2016.
- 569.** Los querellantes alegan que: i) dichos trabajadores fueron en primer lugar objeto de persecución por parte del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN) mediante acciones como seguimiento a su residencia familiar y siembra de armamento para imputarles; ii) el 19 de septiembre de 2014 fueron detenidos ilegalmente mediante una acusación falsa vertida por denuncia anónima supuestamente realizada al SEBIN; iii) el SEBIN indicó haber encontrado a trabajadores en posesión de arma de fuego pero la misma había sido introducida por el SEBIN, cuyas actas aluden a dos testigos anónimos que no pudieron ser verificados por la defensa; iv) en base a estas actuaciones desde el 19 de septiembre 2014 los tres trabajadores permanecieron privados de libertad; v) el Ministerio Público formuló el 7 de noviembre de 2014 (dos días después del plazo establecido) acusación formal contra los mismos como coautores de los delitos de tráfico ilícito de armas y asociación para delinquir, y vi) la defensa interpuso diversas acciones y recursos para poner fin a la medida privativa de libertad cuyos resultados fueron infructuosos (a la fecha de la interposición de la queja se estaba a la espera de la apelación realizada a la Sala Constitucional del Tribunal Supremo ante la declaración de inadmisibilidad por parte de la Corte de Apelaciones de un recurso de amparo interpuesto para solicitar la libertad de los trabajadores).

B. Respuesta del Gobierno

- 570.** En su comunicación de fecha de 2 de septiembre de 2016 el Gobierno brinda sus observaciones y niega los alegatos de las organizaciones querellantes. El Gobierno indica que los trabajadores Sres. Leinys Yeleida Quijada Jiménez, Rederick Julia Leiba Guzmán y Heberto Tadeo Bastardo Morao se encuentran en libertad y no han sido objeto de persecución alguna. El Gobierno informa que, según indican las autoridades judiciales, se realizó una investigación a solicitud de la Fiscalía por presunta comisión de delitos de tráfico ilícito de armas de fuego y de asociación para delinquir. No obstante, el Gobierno enfatiza que las autoridades judiciales ratificaron que los ciudadanos en cuestión no se encuentran detenidos.
- 571.** Por otra parte, el Gobierno transmite una comunicación firmada por los tres trabajadores concernidos, así como por el secretario de organización de su sindicato (la organización querellante SUTISS), en la que: i) niegan encontrarse detenidos o que hubiera persecución por asuntos sindicales en su contra por parte del Gobierno; ii) manifiestan no sentirse representados por el presidente de SUTISS (quien firmó la queja) ni por UNETE (la otra organización querellante); iii) consideran que la situación se refiere a un conflicto intrasindical, y iv) manifiestan que no desean que dicho conflicto sea tratado por el Comité de Libertad Sindical y requieren que no se continúe examinando la queja. Asimismo el Gobierno informa de que el presidente de la empresa siderúrgica confirmó de que los ciudadanos concernidos son trabajadores de dicha empresa y que existe un conflicto interno dentro de su sindicato (el SUTISS). El Gobierno estima que el caso en cuestión concierne un conflicto intrasindical sobre el cual el Gobierno no ha tenido ningún tipo de intervención, en total apego al Convenio núm. 87. El Gobierno solicita, por consiguiente y de conformidad con anteriores decisiones del Comité concernientes a conflictos sindicales internos, que no se continúe conociendo de este caso.

C. Conclusiones del Comité

- 572.** *El Comité observa que la queja concierne alegatos de discriminación antisindical consistentes en la persecución, detención y procesamiento penal de tres trabajadores (Sres. Leinys Yeleida Quijada Jiménez, Rederick Julia Leiba Guzmán y Heberto Tadeo Bastardo Morao) de la empresa siderúrgica. El Comité toma nota de que, de una parte, las organizaciones querellantes alegan que las autoridades detuvieron a estos trabajadores mediante acusaciones falsas de delitos relativos a la tenencia de armas en represalia por su participación en una actividad de protesta por el incumplimiento de una convención colectiva. De otra parte, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que, según informan las autoridades judiciales, los trabajadores concernidos no se encuentran detenidos y fueron simplemente investigados por la presunta comisión de delitos no relacionados con actividades sindicales. Asimismo, el Comité toma nota de la comunicación brindada por el Gobierno en la que los trabajadores concernidos y uno de los líderes de una de las organizaciones querellantes niegan que hubiera persecución sindical por parte del Gobierno, afirman que no se encuentran detenidos, consideran que la queja surge de un conflicto intrasindical y piden que el Comité no prosiga con el examen de la misma.*
- 573.** *El Comité observa que, más allá de afirmar que estos trabajadores participaron en una protesta ante el incumplimiento de una convención colectiva los querellantes no aportan elementos adicionales en relación a motivación antisindical alegada y que, según se desprende de la respuesta del Gobierno y de las declaraciones de los trabajadores afectados remitidas por este último, estos trabajadores no se encuentran detenidos ni sujetos a persecución alguna por actividades sindicales y no apoyan la queja presentada. En el entendido de que no permanece activo ninguno de los procesos penales referidos en la queja y no habiendo recibido información adicional alguna de las organizaciones querellantes en los dos últimos años, el Comité no proseguirá con el examen del caso.*

Recomendación del Comité

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

Ginebra, 16 de marzo de 2018

(Firmado) Sr. Takanobu Teramoto
Presidente

<i>Puntos que requieren decisión:</i>	párrafo 98	párrafo 361
	párrafo 128	párrafo 387
	párrafo 145	párrafo 408
	párrafo 169	párrafo 435
	párrafo 188	párrafo 454
	párrafo 210	párrafo 472
	párrafo 232	párrafo 493
	párrafo 249	párrafo 526
	párrafo 285	párrafo 547
	párrafo 329	párrafo 564
	párrafo 345	párrafo 574