



Consejo de Administración

320.ª reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014

GB.320/INS/12

Sección Institucional

INS

DUODÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informes del Comité de Libertad Sindical

371.º informe del Comité de Libertad Sindical

Índice

	<i>Párrafos</i>
Introducción	1-133
<i>Caso núm. 2979 (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 la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA)	134-153
Conclusiones del Comité	149-152
Recomendaciones del Comité	153
<i>Caso núm. 2987 (Argentina): Informe provisional</i>	
Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por la Asociación Gremial de Trabajadores de Subterráneo y Premetro (AGTSyP) y la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)	154-170
Conclusiones del Comité	165-169
Recomendaciones del Comité	170
<i>Caso núm. 2882 (Bahrein): Informe provisional</i>	
Queja contra el Gobierno de Bahrein presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)	171-194
Conclusiones del Comité	186-193
Recomendaciones del Comité	194
<i>Caso núm. 3001 (Estado Plurinacional de Bolivia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación</i>	
Queja contra el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia presentada por la Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia (CSTCB)	195-212
Conclusiones del Comité	207-211
Recomendaciones del Comité	212

Caso núm. 2655 (Camboya): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Camboya presentada por la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)	213-221
Conclusiones del Comité	217-220
Recomendaciones del Comité	221

Caso núm. 2963 (Chile): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Chile presentada por la Federación Nacional de Sindicatos de Supervisores Rol A y Profesionales de la Empresa CODELCO Chile (FESUC).....	222-238
Conclusiones del Comité	232-237
Recomendaciones del Comité	238

Caso núm. 2620 (República de Corea): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de la República de Corea presentadas por la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) y la Confederación Sindical Internacional (CSI).....	239-255
Conclusiones del Comité	246-254
Recomendaciones del Comité	255

Caso núm. 2992 (Costa Rica): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Costa Rica presentada por la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE).....	256-269
Conclusiones del Comité	264-268
Recomendación del Comité.....	269

Caso núm. 2908 (El Salvador): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por el Sindicato de Trabajadores por Empresa Confecciones Gama (STECG) y apoyada por la Federación de Sindicatos de Trabajadores de El Salvador (FESTES)	270-294
Conclusiones del Comité	287-293
Recomendaciones del Comité	294

Caso núm. 2928 (Ecuador): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Ecuador presentada por la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE)	295-316
Conclusiones del Comité	306-315
Recomendaciones del Comité	316

Caso núm. 2947 (España): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno de España presentadas por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores (UGT), la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), la Unión Sindical Obrera (USO) y numerosas organizaciones sindicales nacionales ...	317-465
Conclusiones del Comité	436-464
Recomendaciones del Comité	465

Anexo I. Ley núm. 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo [extractos]

Anexo II. Ley núm. 20/2012 de 13 de julio [extractos]

Caso núm. 2516 (Etiopía): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Etiopía presentada por la Asociación de Docentes de Etiopía (ETA), la Internacional de la Educación (EI) y la Confederación Sindical Internacional (CSI)	466-481
Conclusiones del Comité	475-480
Recomendaciones del Comité	481

Anexo. Declaración conjunta relativa a la visita efectuada por la misión de la OIT a Etiopía

Caso núm. 2749 (Francia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Francia presentada por la Central Democrática de Trabajadores de Martinica (CDMT) y la CDMT-Postes	482-522
Conclusiones del Comité	509-521
Recomendaciones del Comité	522

Caso núm. 2203 (Guatemala): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA) y el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG)	523-537
Conclusiones del Comité	529-536
Recomendaciones del Comité	537

Caso núm. 2913 (Guinea): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Guinea presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI)	538-549
Conclusiones del Comité	546-548
Recomendación del Comité	549

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

Queja contra el Gobierno de la República Islámica del Irán presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)	550-569
Conclusiones del Comité	564-568
Recomendaciones del Comité	569

Caso núm. 2807 (República Islámica del Irán): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República Islámica del Irán presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI)	570-579
Conclusiones del Comité	574-578
Recomendación del Comité	579

Caso núm. 2953 (Italia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Italia presentada por la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL)	580-626
Conclusiones del Comité	612-625
Recomendaciones del Comité	626

Caso núm. 3031 (Panamá): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Panamá presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SINTE)	627-639
Conclusiones del Comité	635-638
Recomendación del Comité.....	639

Caso núm. 2937 (Paraguay): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Paraguay presentada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Itaipú Binacional – Lado Paraguay (STEIBI), el Sindicato de Conductores y Servicios de Alto Paraná (SICONAP/S) y el Sindicato de trabajadores de Itaipú Binacional (SITRAIBI)	640-654
Conclusiones del Comité	649-653
Recomendación del Comité.....	654

Caso núm. 3010 (Paraguay): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Paraguay presentada por la UNI Global Union y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Prosegur Paraguay, S.A. (SITEPROPASA)	655-669
Conclusiones del Comité	662-668
Recomendaciones del Comité	669

Caso núm. 2982 (Perú): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) y la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)	670-704
Conclusiones del Comité	697-703
Recomendaciones del Comité	704

Caso núm. 2998 (Perú): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Federación Nacional de Trabajadores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres «Juntos» (FENATRAJUNTOS)	705-732
Conclusiones del Comité	725-731
Recomendaciones del Comité	732

Caso núm. 2999 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por el Sindicato Mixto Centro Unión de Trabajadores de las Services que prestan servicios en ESSALUD (SMCUTSERVICES)	733-743
Conclusiones del Comité	741-742
Recomendación del Comité.....	743

Caso núm. 3033 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por el Sindicato Único de Trabajadores de Casa Grande y Anexos (SUTCGA) apoyada por la Central de Trabajadores de la Revolución Peruana (CTRP)	744-765
Conclusiones del Comité	759-764
Recomendación del Comité.....	765

Caso núm. 3037 (Filipinas): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Filipinas presentada por el Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP).....	766-813
Conclusiones del Comité.....	805-812
Recomendación del Comité.....	813

Caso núm. 2988 (Qatar): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Qatar presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI).....	814-862
Conclusiones del Comité.....	837-861
Recomendaciones del Comité.....	862

Caso núm. 2713 (República Democrática del Congo): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por el Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas (SYNECAT).....	863-887
Conclusiones del Comité.....	872-886
Recomendaciones del Comité.....	887

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

Caso núm. 2797 (República Democrática del Congo): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por la Confederación Sindical del Congo (CSC), la Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC), la Organización de Trabajadores Unidos del Congo (OTUC), la Confederación Democrática de Trabajadores (CDT), SOLIDARITE, la Conciencia de Trabajadores y Campesinos (CTP), la Solidaridad Obrera y Campesina (SOPA), ACTIONS, la Alianza de Trabajadores del Congo (ATC), la Nueva Dinámica Sindical (NDS) reemplazada por la Confederación General de Sindicatos Autónomos (CGSA), la Federación General de Trabajadores Kongo (FGTK) y la Fuerza Sindical del Congo (FOSYCO).....	888-901
Conclusiones del Comité.....	894-900
Recomendaciones del Comité.....	901

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

Anexo. Reunión con la Intersindical Nacional del Congo (15 de julio de 2013)

Caso núm. 2925 (República Democrática del Congo): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por la Central Congoleesa del Trabajo (CCT).....	902-925
Conclusiones del Comité.....	906-924
Recomendaciones del Comité.....	925

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

Caso núm. 2892 (Turquía): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Turquía presentada por el Sindicato de Jueces y Fiscales (YARGI-SEN)	926-936
Conclusiones del Comité	933-935
Recomendaciones del Comité	936

Caso núm. 3016 (República Bolivariana de Venezuela): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela presentada por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Ciencia y Tecnología (SITRAMCT) y la Alianza Nacional de Trabajadores Cementeros (ANTRACEM)	937-972
Conclusiones del Comité	963-971
Recomendaciones del Comité	972

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 13 y 14 de marzo de 2014, bajo la presidencia del Profesor Paul van der Heijden.
2. Los miembros del Comité de nacionalidad argentina y francesa, no estuvieron presentes durante el examen de los casos relativos a la Argentina (casos núms. 2979 y 2987) y Francia (caso núm. 2749).

* * *

3. Se sometieron al Comité 146 casos, cuyas quejas habían sido comunicadas a los gobiernos interesados para que enviaran sus observaciones. En su presente reunión, el Comité examinó 32 casos en cuanto al fondo, llegando a conclusiones definitivas en 21 casos y a conclusiones provisionales en 11 casos; los demás casos fueron aplazados por motivos que se indican en los párrafos siguientes.

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

4. El Comité considera necesario llamar especialmente la atención del Consejo de Administración sobre los casos núms. 2508 (República Islámica del Irán) y 2982 (Perú) habida cuenta de la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas en ellos.

Casos examinados por el Comité en ausencia de una respuesta del Gobierno

5. El Comité lamenta profundamente haberse visto obligado a examinar los siguientes casos sin una respuesta del Gobierno: Camboya (caso núm. 2655) y Paraguay (casos núms. 2937 y 3010).

Llamamientos urgentes

6. En lo que respecta a los casos núms. 2708 (Guatemala), 2765 (Bangladesh), 2786 (República Dominicana), 2871 (El Salvador), 2896 (El Salvador), 2917 (República Bolivariana de Venezuela), 2923 (El Salvador), 2948 (Guatemala), 2967 (Guatemala), 2968 (República Bolivariana de Venezuela), 2978 (Guatemala), 2989 (Guatemala), 3007 (El Salvador), 3008 (El Salvador), 3013 (El Salvador), 3018 (Pakistán), 3019 (Paraguay) y 3021 (Turquía), el Comité observa que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja o desde el último examen del caso, no se ha recibido la información que se había solicitado a los Gobiernos. El Comité señala a la atención de estos Gobiernos que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.^o informe, aprobado por el Consejo de Administración, presentará en su próxima reunión un informe sobre el fondo de estos casos, aunque la información o las observaciones completas solicitadas no se hayan recibido en los plazos señalados. Por consiguiente, insta a estos Gobiernos a que transmitan o completen sus observaciones o informaciones con toda urgencia.

Nuevos casos

7. El Comité aplazó hasta su próxima reunión el examen de los casos siguientes: núms. 3046 (Argentina), 3047 (República de Corea), 3048 (Panamá), 3049 (Panamá), 3051 (Japón), 3052 (Mauricio), 3053 (Chile), 3054 (El Salvador), 3055 (Panamá), 3056 (Perú), 3057 (Canadá), 3059 (República Bolivariana de Venezuela), 3060 (México) y 3061 (Colombia), 3062 (Guatemala) y 3063 (Colombia) con respecto a los cuales se espera información y observaciones de los respectivos Gobiernos. Todos estos casos corresponden a quejas presentadas después de la última reunión del Comité.

Observaciones esperadas de los Gobiernos

8. El Comité aún espera recibir observaciones o información de los Gobiernos en relación con los casos siguientes: núms. 2177 (Japón), 2183 (Japón), 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 2318 (Camboya), 2723 (Fiji), 2726 (Argentina), 2794 (Kiribati), 2902 (Pakistán), 2949 (Swazilandia), 2955 (República Bolivariana de Venezuela), 2957 (El Salvador), 2997 (Argentina), 3023 (Suiza), 3026 (Perú), 3027 (Colombia), 3030 (Malí), 3035 (Guatemala), 3036 (República Bolivariana de Venezuela), 3040 (Guatemala), 3041 (Camerún), 3042 (Guatemala) y 3044 (Croacia).

Observaciones parciales recibidas de los Gobiernos

9. En relación con los casos núms. 2265 (Suiza), 2609 (Guatemala), 2648 (Paraguay), 2673 (Guatemala), 2715 (República Democrática del Congo), 2743 (Argentina), 2761 (Colombia), 2811 (Guatemala), 2817 (Argentina), 2824 (Colombia), 2830 (Colombia), 2889 (Pakistán), 2893 (El Salvador), 2897 (El Salvador), 2927 (Guatemala), 2929 (Costa Rica), 2962 (India), 2970 (Ecuador), 2994 (Túnez), 2995 (Colombia), 2996 (Perú), 3003 (Canadá), 3009 (Perú), 3011 (Turquía), 3012 (El Salvador), 3014 (Montenegro), 3017 (Chile), 3039 (Dinamarca), 3043 (Perú), 3050 (Indonesia) y 3058 (Djibouti), los Gobiernos enviaron información parcial sobre los alegatos formulados. El Comité pide a estos Gobiernos que completen con la mayor brevedad sus observaciones con el fin de que pueda examinar estos casos con pleno conocimiento de causa.

Observaciones recibidas de los Gobiernos

10. Con respecto a los casos núms. 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 2445 (Guatemala), 2684 (Ecuador), 2753 (Djibouti), 2869 (Guatemala), 2924 (Colombia), 2941 (Perú), 2946 (Colombia), 2954 (Colombia), 2958 (Colombia), 2986 (El Salvador), 2990 (Honduras), 3000 (Chile), 3002 (Estado Plurinacional de Bolivia), 3004 (Chad), 3005 (Chile), 3015 (Canadá), 3016 (República Bolivariana de Venezuela), 3020 (Colombia), 3022 Tailandia, 3024 (Marruecos), 3025 (Egipto), 3029 (Estado Plurinacional de Bolivia), 3032 (Honduras), 3033 (Perú), 3034 (Colombia), 3038 (Noruega) y 3045 (Nicaragua), el Comité ha recibido las observaciones de los Gobiernos y se propone examinarlas en su próxima reunión.

Queja en virtud del artículo 26

11. El Comité toma nota de que una misión de contactos directos visitó Belarús del 27 al 31 de enero de 2014 y pide al Gobierno que proporcione todas las informaciones adicionales que desee someter a la atención del Comité.

Retiro de una queja

12. Por medio de una comunicación de fecha 5 de diciembre de 2013, el Sindicato General de Trabajadores del Petróleo indicó que todas las cuestiones planteadas en su queja en contra del Gobierno de Egipto (caso núm. 3028) han sido resueltas y que, por lo tanto, solicita el retiro de la queja. El Comité toma de esta información con interés.

Casos sometidos a la Comisión de Expertos

13. El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de los casos siguientes: Chile (2963) y Turquía (2892).

Impacto, visibilidad y métodos de trabajo

14. De manera regular, el Comité lleva a cabo una revisión de sus métodos de trabajo, de sus procedimientos así como de la visibilidad e impacto de su labor. Durante el período 2008-2011 del Consejo de Administración, el Comité adoptó varias conclusiones a este respecto, las cuales se encuentran plasmadas en los párrafos 11 a 19 del 360.º informe del Comité. El Comité continuó estas discusiones al tiempo que daba seguimiento al impacto de sus decisiones anteriores. A este efecto, el Comité dedicó sesiones específicas bajo la dirección de su Presidente independiente (16 de octubre de 2013 y 14 de marzo de 2014).

Impacto

15. Existe un elevado capital de buena voluntad de parte de los mandantes tripartitos de la OIT en relación con la labor del Comité, tal como lo demuestra la atención considerable prestada por ciertos gobiernos a sus solicitudes de información así como el diálogo mantenido en seguimiento a sus conclusiones y recomendaciones. El Comité ha registrado numerosos casos de progreso (las estadísticas más recientes pueden encontrarse en el 360.º informe, párrafos 14, 18 y 19) y alienta a los gobiernos y a las organizaciones querellantes a llamar su atención sobre los casos resueltos a raíz de sus recomendaciones. El cumplimiento de los principios y derechos fundamentales relativos a la libertad sindical y la libertad de asociación que se aplican a todos los Estados Miembros de la Organización allana el camino para la ratificación de los convenios en materia de libertad sindical y libertad de asociación por parte de los Estados Miembros.
16. Sin embargo, el Comité sigue altamente preocupado por el número de países que no han respondido a sus llamamientos urgentes y que obligan al Comité a examinar los casos correspondientes con el único apoyo de las alegaciones. El Comité considera que estas situaciones constituyen un grave incumplimiento de los procedimientos respecto de los cuales todos los Estados Miembros de la OIT se han comprometido y subraya que la ausencia de respuesta puede encubrir serias violaciones a la libertad sindical en grave detrimento de los querellantes. Adicionalmente, en casos en donde los nombres de empresas están mencionados en la queja, esta falta de respuesta da lugar a consecuencias inaceptables, dejando a los actores indirectamente involucrados sin la posibilidad de proporcionar sus puntos de vista. En casos de falta persistente de respuesta a las quejas, el Comité pide a su Presidente independiente que se reúna directamente con los representantes del Gobierno durante el Consejo de Administración o la Conferencia Internacional del Trabajo para expresar su seria preocupación, para determinar los obstáculos a su plena cooperación y para ofrecer la asistencia de la Oficina. La Oficina lleva también estos casos a la atención de su estructura en el terreno para que contribuya al envío de respuestas puntuales. En ciertas ocasiones, la Oficina envía una misión al país

para recabar informaciones completas sobre las cuestiones planteadas y para facilitar soluciones cuando sea posible. Más recientemente, el Comité ha decidido poner de relieve en la introducción de su informe los casos que ha tenido que examinar en ausencia de respuesta del Gobierno. Todas estas medidas han contribuido a que el Comité pueda cumplir con su mandato de manera más efectiva.

Comunicación, visibilidad e intercambio de conocimientos

17. El Comité saluda los esfuerzos de la Oficina por emitir declaraciones públicas de manera oportuna así como comunicados de prensa en los medios de comunicación globales tras la publicación de sus informes, en donde se ponen de relieve los casos graves y urgentes a la vez que se proporcionan informaciones sobre los casos de progreso. El Comité considera que su labor debería ser accesible de manera más directa en el sitio Internet de la OIT e invita a la Oficina a que considere la creación de un portal dando acceso directo a los procedimientos del Comité, a la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical* y a estadísticas anuales sobre el tratamiento de casos. Videos de entrevistas con miembros del Comité pueden contribuir a que la labor de la OIT sea más comprensible para los mandantes de la OIT. Un trabajo adicional para capacitar a los periodistas sobre la labor del Comité y su relevancia regional puede también contribuir a fortalecer su impacto en el terreno. Conjuntamente con estas iniciativas, los mandantes de la OIT pueden desempeñar un mayor papel a nivel local, asociándose para promover en un esfuerzo conjunto la labor del Comité y sus principios. De manera más general, el Comité considera que el uso de la tecnología para apoyar su trabajo y su visibilidad tiene un importante potencial de futuro.

Aumento de la carga de trabajo y uso efectivo de los procedimientos del Comité

18. El Comité observa primero que el creciente conocimiento de la OIT a nivel mundial y la mayor comprensión de sus procedimientos especiales de queja ha dado lugar a un incremento significativo del número de quejas recibidas. A este respecto y prosiguiendo sus reflexiones acerca del uso de sus procedimientos, el Comité considera desde un principio de la mayor importancia resaltar los principios que constituyen la base sobre la cual se asienta toda su labor. Los principios de universalidad y de reglas equitativas aplicables a todos en materia de libertad sindical sólo pueden ser garantizados si se asegura el acceso al mecanismo especial de quejas ante el Comité a todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical* desempeña un importante papel de guía para garantizar la seguridad, la coherencia, la universalidad y una comprensión clara de los principios y derechos de libertad sindical y de asociación y del mandato del Comité. La estima internacional que el Comité ha adquirido a lo largo de las décadas desde su creación se basa en estos cruciales principios, en la relevancia de estos últimos para el mundo del trabajo contemporáneo y en su desarrollo por un órgano internacional especializado e imparcial de composición tripartita. La imparcialidad del Comité está garantizada por el nombramiento de sus miembros por el Consejo de Administración de la OIT a título personal y por el tratamiento confidencial de las quejas.
19. Existen sin embargo tres elementos principales que conducen a una mayor efectividad y eficiencia de la labor del Comité: i) la importancia, la relevancia y la actualidad de las cuestiones llevadas a su atención; ii) la calidad y claridad de sus procedimientos y decisiones, y iii) la voluntad política y la capacidad del gobierno para cumplir con estos procedimientos y dar aplicación a sus recomendaciones. Para facilitar la preparación de quejas que cumplan con el criterio mencionado en el punto i), el Comité ha invitado a la Oficina a que prepare una matriz de los elementos esenciales que deberían ser incluidos en

una queja para que el Comité pueda examinarla en pleno conocimiento de todos los elementos pertinentes del caso. Se debería fijar un criterio similar para facilitar la labor de los gobiernos de proporcionar al Comité la mayor información posible, incluyendo aquellos casos relacionados con empresas, las posiciones de las organizaciones de empleadores pertinentes. En cuanto al punto ii), el Comité ha solicitado a la Oficina que prepare un folleto explicando ciertos elementos de su terminología y describiendo etapa por etapa sus procedimientos. El Comité está también procurando evitar en su examen repeticiones innecesarias con miras a asegurar una mayor calidad y claridad de sus decisiones. En cuanto al punto iii), el Comité confía en que la Oficina seguirá dando una alta prioridad al fortalecimiento de las capacidades de los interlocutores sociales y especialmente de los gobiernos para la aplicación, la promoción y el respeto de los principios de la libertad sindical y a la oportuna realización de misiones para facilitar la aplicación de sus recomendaciones. De manera más general, la realización de seminarios regionales puede apoyar a todos los actores en el uso efectivo de los procedimientos del Comité.

20. El Comité observa que cierto número de quejas que le habían sido sometidas fueron resueltas a nivel nacional por medio de los tribunales o de mecanismos especiales de resolución de conflictos aun antes de su consideración por el Comité. A este respecto, el Comité quisiera recordar la posición matizada que ha ido formulando con prudencia a lo largo de los años y que toma en cuenta la existencia de los procedimientos judiciales nacionales sin imponer sin embargo un requisito de agotamiento de los recursos nacionales. Con respecto de esta cuestión, el Comité llama la atención de los mandantes de la OIT sobre los párrafos 28 a 30 de los procedimientos especiales para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical. El Comité considera que la existencia de recursos y mecanismos de reparación independientes, imparciales y rápidos pueden facilitar soluciones nacionales. El Comité apoya la asistencia que la OIT pueda seguir proporcionando a los gobiernos a este respecto.
21. Tal como lo había ya señalado en su 360.º informe, el Comité apoya de nuevo el uso y la posible extensión de mecanismos especiales de quejas a nivel nacional para el examen de alegatos de violaciones a la libertad sindical. La Oficina asistió a varios gobiernos en el establecimiento de mecanismos de resolución tripartita de conflictos en materia de libertad sindical. Estos mecanismos, que proponen una mediación y que se basan en la aceptación y participación de las partes involucradas permitieron solucionar problemas planteados en quejas formales ya sometidas al Comité o respecto de los cuales se contemplaba presentar una queja. El Comité saluda la información proporcionada respecto del funcionamiento efectivo de dichos mecanismos en concordancia con sus principios y alienta a la Oficina a que siga fomentando de manera apropiada el desarrollo de dichos mecanismos. El Comité pide a los gobiernos y a los interlocutores sociales que le mantengan informado de la efectividad de estos mecanismos.
22. El Comité subraya finalmente que algunos casos se pueden resolver mediante el uso de las misiones de contactos directos descritas en el párrafo 67 de su procedimiento e invita a los Gobiernos a que hagan uso de este mecanismo, especialmente en aquellos casos respecto de los cuales se contemplan posibilidades de resolución rápida.

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

Caso núm. 2382 (Camerún)

23. En su reunión de noviembre de 2011, el Comité examinó el presente caso, que se refiere al acoso antisindical sufrido por el secretario general del Sindicato Nacional Unitario de

Maestros y Profesores de Escuelas Normales (SNUIPEN), Sr. Joseph Ze, así como a la injerencia de las autoridades en un conflicto interno del sindicato [véase 362.º informe, párrafos 23 a 32].

24. El Comité toma nota de las comunicaciones de fechas 19 de noviembre de 2010, 23 de mayo de 2012 y 28 de mayo 2013, en las que se denuncia una vez más la negativa del Gobierno a dar curso a las recomendaciones del Comité, y reitera sus anteriores observaciones, en particular respecto al acoso que al parecer sigue sufriendo el Sr. Ze.
25. El Comité toma nota de la información contenida en las comunicaciones remitidas por el Gobierno el 23 de julio de 2012 y el 3 de enero de 2014. Observa con preocupación que se limita a reiterar sus anteriores observaciones, a saber que la cuestión del acoso judicial y de la vulneración de los derechos sindicales del Sr. Ze por miembros de la compañía de gendarmería de Yaundé en abril de 2004 constituye un caso de derecho común, pendiente de las correspondientes resoluciones judiciales. Por otro lado, el Gobierno se limita a rechazar nuevamente los alegatos de injerencia de las autoridades en los asuntos del SNUIPEN.
26. En relación con la investigación llevada a cabo por la Secretaría de Estado de Defensa sobre las circunstancias en las que se produjeron el interrogatorio y la detención preventiva del Sr. Ze, a partir del 16 de abril de 2004, el Comité no puede sino lamentar nuevamente la posición del Gobierno, que se limita a repetir que se trata de un caso de derecho común y que ha sido llevado ante los tribunales. El Comité observa que, en su comunicación de mayo de 2013, la organización querellante contradice la declaración del Gobierno y señala que no se espera ninguna sentencia a nivel nacional, ya que la denuncia presentada el 5 de junio de 2004 a la Secretaría de Estado de Defensa por extorsión de fondos nunca llegó a ser tramitada. *El Comité no puede sino solicitar nuevamente al Gobierno que comunique los resultados de toda investigación llevada a cabo por la Secretaría de Estado de Defensa a raíz de la denuncia del Sr. Ze. El Comité recuerda, teniendo en cuenta la gravedad de los alegatos de actos de tortura y extorsión de fondos, que esta investigación debería permitir determinar efectivamente los hechos, deslindar las responsabilidades, sancionar a los culpables y, sobre todo, evitar que se reproduzcan tales actos. Si se determinara que no hay ninguna investigación abierta, el Comité espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias para que las autoridades competentes investiguen los hechos mencionados teniendo en cuenta la información presentada por la organización querellante, y que la investigación incluya asimismo los alegatos del SNUIPEN relativos a los interrogatorios del Sr. Ze en marzo de 2007 y marzo de 2008 y a su detención del 17 al 24 de marzo de 2008.*
27. En relación con los alegatos sobre la suspensión, en noviembre de 2008, del salario del Sr. Ze debido a una ausencia irregular de su puesto de trabajo, el Comité señala que, según la organización querellante, la decisión de suspender de salario al Sr. Ze fue firmada con efecto a partir de noviembre de 2012, lo cual equivale a imputarle 48 meses de ausencia. La organización querellante denuncia las posibles consecuencias de tal decisión sobre la situación económica del Sr. Ze y alude al recurso presentado por éste con vistas a modificar la fecha a considerar para la recuperación de su sueldo. *El Comité pide al Gobierno o a la organización querellante que lo mantenga informado sobre el resultado del recurso en cuestión.*
28. Por otra parte, el Comité toma nota nuevamente de la declaración del Gobierno en la que afirma abstenerse de toda injerencia en las actividades sindicales. El Comité recuerda los antecedentes del presente caso, en el que ha debido tomar nota de algunos actos por los cuales las autoridades privilegiaron el contacto con una facción determinada del SNUIPEN. El Comité había pedido al Gobierno que observara una actitud de total neutralidad respecto a los conflictos internos del movimiento sindical y en particular

del SNUIPEN. El Comité señala que la organización querellante alega una nueva injerencia del Gobierno, que en febrero de 2012 invitó a la facción del Sr. Ateba, en representación del SNUIPEN, a una reunión de concertación sobre el clima social imperante en el cuerpo docente, al término de la cual se firmó un memorando de entendimiento (memorando de entendimiento y comunicado de prensa facilitados por la organización querellante). *Observando con preocupación que el Gobierno ha faltado en este punto a su deber de neutralidad, el Comité se ve obligado a pedir nuevamente al Gobierno que señale en qué medida ha quedado aclarada la cuestión de la representación legítima del SNUIPEN y que, llegado el caso, le comunique toda decisión judicial definitiva a ese respecto o toda información sobre los medios utilizados por las partes afectadas para resolver el conflicto.*

Caso núm. 2772 (Camerún)

29. El Comité examinó en cuanto al fondo este caso de discriminación antisindical contra el Sindicato Profesional de Conductores de Trenes del Camerún (SPCTC) por parte de la empresa CAMRAIL en su reunión de junio de 2011 [véase 360.º informe, párrafos 291 a 323]. En aquella ocasión, el Comité solicitó al Gobierno que recabara de la empresa en cuestión información relativa a los hechos denunciados, indicara el estatuto actual del sindicato dentro de la empresa, en particular en lo que respecta a la retención en nómina de las cotizaciones de sus afiliados, los locales a su disposición y las actividades que desempeñaba, y le informara del resultado de la demanda interpuesta contra la empresa por el despido abusivo de siete sindicalistas del SPCTC.
30. El Comité observa que, en una comunicación de fecha 31 de octubre de 2013, la organización querellante, la Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC), señaló que el Gobierno no había adoptado ninguna medida para dar cumplimiento a las recomendaciones del Comité. Asimismo, indicó que solamente uno de los siete sindicalistas despedidos por la empresa había obtenido una sentencia favorable, que condenaba a la empresa a indemnizarlo con una suma de 22 millones de francos CFA (sentencia del Tribunal Superior de Mfoundi, ratificada por el Tribunal de Apelación del Centro). Los seis sindicalistas restantes habían acudido a otra jurisdicción (Tribunal Superior de Wouri), que confirmó los despidos por faltas. La organización querellante denuncia un trato diferenciado que solamente se explica por el tribunal que examinó el caso.
31. El Comité toma nota de las informaciones aportadas por el Gobierno sobre el seguimiento dado a las recomendaciones que figuran en las comunicaciones de fechas 23 de julio de 2012, 13 de enero de 2013 y 3 de enero de 2014. El Gobierno señala que se dirigió a la empresa a propósito de la retención en nómina de las cotizaciones sindicales de los afiliados del SPCTC a pesar de la negativa inicial de ésta, que alegaba trabas administrativas. Indica asimismo que el SPCTC no puede acceder a los locales sindicales de la empresa ya que, al no haber participado en las últimas elecciones sindicales, carece de delegados sindicales en la empresa. Por último, el Gobierno señala que no se despidió a los sindicalistas por sus actividades, sino por una huelga ilegal, y que la justicia sigue examinando los recursos interpuestos.
32. *Habiendo tomado nota de las decisiones judiciales sobre los siete sindicalistas del SPCTC despedidos por haberse declarado en huelga, el Comité pide al Gobierno que indique si se ha interpuesto recurso contra las sentencias del Tribunal Superior de Wouri, en las que se confirma el despido de seis de ellos, y, en caso afirmativo, que informe sobre su resultado.*
33. *De manera general, el Comité observa con preocupación que el Gobierno no ha aportado información sobre qué medidas concretas ha adoptado para que el SPCTC pueda desarrollar con normalidad sus actividades en el seno de la empresa CAMRAIL. En*

consecuencia, el Comité se ve obligado a reiterar algunas de sus recomendaciones. Así, el Comité urge al Gobierno a que indique toda investigación iniciada por las autoridades sobre las denuncias de discriminación antisindical que figuran en la comunicación del SPCTC al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de fecha 9 de octubre de 2008.

- 34.** *Además, al tiempo que toma nota de que el Gobierno indica que se dirigió a la empresa para que firmara un acuerdo con el SPCTC que autorizara la retención en nómina de las cotizaciones sindicales de sus miembros, el Comité urge al Gobierno a que informe sobre toda negociación iniciada o acuerdo alcanzado en este sentido.*
- 35.** *Por último, el Comité toma nota de las explicaciones que ha facilitado la empresa sobre su negativa a ceder un local a los representantes del SPCTC y quiere creer que el sindicato puede, al menos, acceder al lugar de trabajo de sus miembros y que sus representantes pueden desempeñar con normalidad sus funciones ante éstos.*

Caso núm. 2654 (Canadá)

- 36.** En su reunión de marzo de 2013, el Comité examinó por última vez este caso en el que las organizaciones querellantes habían alegado que la Ley sobre Servicios Esenciales en el Servicio Público (PSESA) y la Ley (enmendada) de Sindicatos (TUAA) de Saskatchewan impiden a los trabajadores ejercer su derecho fundamental a la libertad sindical dificultando su afiliación a sindicatos, su participación en negociaciones colectivas libres y el ejercicio de su derecho a la huelga [véase 367.º informe, párrafos 28 a 44]. En esa ocasión, el Comité pidió al Gobierno que le mantuviese informado de la decisión que adoptase el Tribunal de Apelación en relación con la apelación por parte del Gobierno del dictamen del Tribunal (Queen's Bench) relativo a la inconstitucionalidad de la PSESA, y con la apelación de los sindicatos en relación con el pronunciamiento del Tribunal relativo a la constitucionalidad de la TUAA. El Comité también pidió al Gobierno que velase por que el gobierno provincial tomase medidas concretas para revisar la PSESA y la TUAA, en consulta con todos los interlocutores sociales interesados, con miras a su modificación en consonancia con sus recomendaciones anteriores. Por último, el Comité pidió al Gobierno y a las organizaciones querellantes que proporcionasen información sobre las demandas relativas a prácticas de trabajo desleales que podrían haberse presentado a este respecto, así como sobre los resultados de estos procedimientos.
- 37.** En una comunicación de fecha 20 de septiembre de 2013, sometida por el Gobierno del Canadá, el gobierno provincial señala que desde la última actualización del Gobierno, el Tribunal de Apelación de Saskatchewan ha escuchado los argumentos de las partes emitiendo el 26 de abril de 2013 una decisión unánime de los cinco jueces del Tribunal de Apelación en favor de la constitucionalidad de la PSESA y de la TUAA. Añade asimismo que desde que el Tribunal emitiera su dictamen, la Federación de Trabajadores de Saskatchewan ha tratado de obtener autorización para apelar ante el Tribunal Supremo del Canadá. En el momento de redactarse el presente documento, esta solicitud no había sido examinada.
- 38.** El gobierno provincial señala asimismo que el 2 de mayo de 2013 publicó un documento de consulta en el que se proporcionaba información sobre cuestiones de empleo y relaciones de trabajo y se solicitaban aportaciones y asesoramiento sobre la forma de modificar las 12 disposiciones legislativas de las que el Ministerio de Relaciones de Trabajo y Seguridad en el Lugar de Trabajo es responsable. El Gobierno especifica que el documento no constituía una lista exhaustiva de cuestiones, sino más bien un punto de partida para un diálogo con las partes interesadas. La decisión de emprender una revisión legislativa de esta importancia se basaba en el principio de que el Gobierno tiene la responsabilidad de garantizar que las leyes mantengan su vigencia y respondan y sean pertinentes a las necesidades de los habitantes de la provincia. Algunas de estas

12 disposiciones legislativas no habían sido examinadas en profundidad desde principios del decenio de 1990 y otras desde el decenio de 1950. Como resultado de ello, estas leyes estaban desfasadas y no reflejaban el contexto laboral actual. El Gobierno indica que su objetivo era modernizar y simplificar las disposiciones legislativas con objeto de facilitar su uso y comprensión; eliminar incoherencias; reducir cualquier confusión y aclarar qué disposiciones se aplican en casos particulares. Como parte de estas consultas, el Gobierno había pedido la aportación de varias organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como del público en general.

39. El Gobierno subraya asimismo que esta primera ronda de consultas se desarrolló durante un período de 90 días comprendido entre el 2 de mayo de 2012 y el 31 de julio de 2012. Durante este período, el Gobierno recibió más de 3 800 respuestas de las partes interesadas. De acuerdo con el Gobierno, ello representaba un aumento importante de la participación de las partes interesadas y del público en general en materia de disposiciones legislativas relativas a las relaciones de trabajo y el empleo. Como resultado de estas consultas, el 4 de diciembre de 2012 se introdujo la Ley de Empleo de Saskatchewan (proyecto de ley núm. 85). Con la introducción del proyecto de ley núm. 85, el Gobierno puso en marcha una segunda ronda de consultas que comenzó el día de su introducción y concluyó el 1.º de marzo de 2013. Gracias a estas consultas se recibieron otras 243 respuestas que permitieron al Gobierno informarse sobre las consecuencias colaterales de las disposiciones legislativas.
40. El Gobierno indica también que, además de estas dos rondas de consultas, se estableció un diálogo con las partes interesadas a través de la Comisión Consultiva del Ministerio de Relaciones de Trabajo y Seguridad en el Lugar de Trabajo compuesta por representantes de los empleadores, las organizaciones sindicales y los intereses públicos. Desde el 2 de mayo de 2012 hasta el 10 de abril de 2013, la Comisión se reunió con el Ministro y con funcionarios gubernamentales en 19 ocasiones para examinar las disposiciones legislativas vigentes y las propuestas. El Gobierno añade que a partir de las respuestas recibidas durante la segunda ronda de consultas y del diálogo mantenido con la Comisión Consultiva del Ministerio el Gobierno introdujo 28 enmiendas al proyecto de ley núm. 85. Señala que el resultado se tradujo en disposiciones legislativas justas para los empleadores, los trabajadores y los sindicatos. El Gobierno estima que este proceso de consultas ha brindado a todos los interesados la gran oportunidad de aportar sus contribuciones, lo que, según el Gobierno, ha resultado en unas disposiciones legislativas justas y equilibradas.
41. *El Comité toma debidamente nota de la información proporcionada por el Gobierno, así como de la decisión del Tribunal de Saskatchewan relativa a los asuntos tratados en este caso. Además, toma nota de la indicación del Gobierno en el sentido de que la Federación de Trabajadores de Saskatchewan ha tratado de obtener autorización para apelar ante el Tribunal Supremo del Canadá la decisión del Tribunal de Apelación de Saskatchewan pronunciada el 26 de abril de 2013 a favor de la constitucionalidad de la PSESA y la TUA. El Comité entiende que se ha concedido a la Federación de Trabajadores de Saskatchewan la autorización de apelar y pide al Gobierno que le mantenga informado de la decisión del Tribunal Supremo del Canadá a este respecto, y de cualquier medida adoptada en consecuencia, teniendo en cuenta las recomendaciones que ha formulado en relación con las modificaciones que deben hacerse a esas leyes.*
42. *Entretanto, el Comité también toma nota de la indicación del Gobierno de que se mantuvieron amplias consultas con los principales interlocutores sociales durante la revisión de las 12 disposiciones legislativas de las que es responsable el Ministerio de Relaciones de Trabajo y Seguridad en el Lugar de Trabajo, y de que la decisión de iniciarlas se basaba en el principio de que el Gobierno tiene la responsabilidad de garantizar que estas leyes sigan siendo vigentes y respondan y sean pertinentes a las necesidades de los habitantes de la provincia. Al tiempo que toma debida nota de la*

extensa revisión de la legislación laboral, el Comité observa a partir del proyecto proporcionado que la situación de la PSESA y de la TUAA no se ha enmendado de conformidad con las recomendaciones que formulara en su reunión de marzo de 2010 [véase 356.º informe, párrafo 384]. Por lo tanto, el Comité pide una vez más al Gobierno que se asegure de que el gobierno provincial tome medidas concretas para revisar la PSESA y la TUAA, en plena consulta con los interlocutores sociales interesados, con miras a su modificación en consonancia con sus recomendaciones anteriores.

- 43.** *A falta de informaciones con respecto a su recomendación de que se establezcan los mecanismos apropiados de apelación en relación con los alegatos de las organizaciones querellantes de que un gran número de empleados que trabajan en los servicios esenciales han sido designados unilateralmente como «trabajadores esenciales», el Comité urge nuevamente al Gobierno a que se asegure de que el gobierno provincial tome las medidas apropiadas, incluso mediante el establecimiento de mecanismos apropiados de apelación que cuenten con la confianza de las partes interesadas, a fin de limitar la designación de trabajadores «esenciales» a lo estrictamente indispensable para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales en caso de cese de actividades, en particular en lo que respecta a los dirigentes sindicales, a fin de garantizar que el alcance de los servicios mínimos no tenga por resultado que la huelga sea inoperante. Además, el Comité pide al Gobierno una vez más que se asegure de que el gobierno provincial tome medidas, en consulta con los interlocutores sociales concernidos, para establecer mecanismos compensatorios, como procedimientos de arbitraje independientes e imparciales, que sean vinculantes para las partes interesadas, cuando éstos no puedan concluir un convenio colectivo.*

Caso núm. 1865 (República de Corea)

- 44.** El Comité ha venido examinando este caso desde su reunión de mayo-junio de 1996, y lo hizo por última vez en su reunión de marzo de 2012 [véase 363.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 310.ª reunión, párrafos 42 a 133]. En esa ocasión, el Comité recordó que las cuestiones legislativas pendientes de este caso se referían, por una parte, a la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos (AEOPOLU), relativa únicamente al sector público y, por otra parte, a la Enmienda de la Ley de Reforma sobre los Sindicatos y las Relaciones Laborales (TULRAA) y a otras leyes de aplicación general. El Comité observó que se habían realizado una serie de modificaciones importantes en la legislación, pero también pidió al Gobierno que adoptara una serie de medidas adicionales, entre otras: derogar la actual prohibición de pago a los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena y garantizar que la decisión general respecto de la retribución de los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena sería objeto de negociaciones libres y voluntarias entre las partes, sin injerencias de carácter legislativo; proporcionar, tan pronto como sea posible, una copia de la TULRAA revisada que se promulgó y de sus decretos reglamentarios, así como una copia del Manual sobre la aplicación de topes máximos de tiempo libre, e indicar si se han impuesto sanciones a empleadores o a sindicatos con motivo de violaciones de dichas disposiciones. Asimismo, el Comité pidió al Gobierno que adoptara todas las medidas necesarias con miras a garantizar la negociación colectiva en el lugar de trabajo: i) cuando no haya ningún sindicato que represente el porcentaje requerido para integrar un órgano representativo, que se conceda el derecho de negociación colectiva a todos los sindicatos de esta unidad, al menos en nombre de sus propios afiliados; ii) que a los sindicatos minoritarios que se les haya negado el derecho a negociar colectivamente se les permita desempeñar sus actividades, hablar en nombre de sus miembros y representarlos en las quejas particulares, y iii) que se mantenga al Comité informado acerca de los casos pendientes relativos a prácticas laborales indebidas en torno a la introducción del sistema de la vía de negociación unificada y que adopte medidas para prevenir y sancionar tales actos. El Comité pidió al Gobierno que enviara observaciones

completas respecto de los alegatos relativos a actos de injerencia en las negociaciones entre sindicatos y empleadores y que indicara las razones que sustentan la rescisión unilateral de los convenios colectivos de cumplimiento obligatorio acaecida en varios lugares de trabajo, entre ellos, el Ferrocarril de Corea, el Servicio Nacional de Pensiones y la Empresa de Gas de Corea (Korea Gas Corporation). Además, el Comité pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar la posibilidad de llevar a cabo una huelga más allá del ámbito específico de los conflictos laborales vinculados a la firma de un acuerdo colectivo y que el establecimiento de servicios mínimos se acuerde de conformidad con los principios de la libertad sindical a fin de armonizar el artículo 314 del Código Penal («obstrucción de la actividad económica») con estos principios, y que garantizara que la legalidad de dicha acción no dependa de la representatividad de la organización. Por último, el Comité pidió al Gobierno: que derogue las disposiciones por las que se prohíbe a los trabajadores despedidos o desempleados seguir afiliados a su sindicato u ocupando puestos de responsabilidad en el mismo (artículos 2, 4), *d*), y 23, 1), de la TULRAA) y, en lo relativo a los empleados públicos, que adopte todas las medidas posibles para lograr una conciliación entre el Gobierno y Sindicato de Empleados del Gobierno de Corea (KGEU) a fin de que este último pueda seguir existiendo y finalmente se registre; que garantice el derecho de los funcionarios públicos que trabajan en la Comisión Electoral y en los tribunales a formar sus propias asociaciones en defensa de sus intereses y que los sindicatos de funcionarios públicos tengan la posibilidad de expresar públicamente su opinión sobre cuestiones más amplias de política económica y social que tengan una incidencia directa en los intereses de sus afiliados, inclusive en sus reuniones, en sus publicaciones y durante el transcurso de otras actividades sindicales, y que le mantenga informado acerca de la situación de los empleados públicos que fueron despedidos o sancionados por participar en mítines nacionales, o debido a su participación en votaciones de carácter sindical en relación con la integración de diversos sindicatos.

45. En su comunicación de fecha 30 de enero de 2013, el Gobierno indica que la denominación «dirigente sindical en régimen de dedicación plena» en la República de Corea difiere significativamente de los cargos de dirección sindical en otros países. El Gobierno recuerda que, en la República de Corea, un dirigente sindical en régimen de dedicación plena se refiere a un empleado en un lugar de trabajo que está exento de la obligación de trabajar y únicamente realiza funciones de carácter sindical. Si bien en otros países es frecuente que la remuneración de este tipo de dirigentes sindicales provenga de cuotas sindicales, en la República de Corea lo habitual es que el salario de los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena sea abonado por el empleador, lo que genera el riesgo de que el empleador vulnere la autonomía del sindicato. Mediante la enmienda de la TULRAA en 1997 se prohibió el pago de salarios a los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena, pero su puesta en práctica fue aplazada por temor a que su aplicación debilitara la actividad sindical. De esta forma se pretendía reducir progresivamente el número de dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena y fortalecer al mismo tiempo la autonomía financiera de las organizaciones sindicales. Sin embargo, a lo largo de los años sucedió lo contrario y, de hecho, hubo un aumento del número de dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena. Con la enmienda de la TULRAA del 1.º de enero de 2010, la prohibición que había estado suspendida durante 13 años pasaría a aplicarse a partir de julio de 2010. Al mismo tiempo, se introdujo el sistema de tiempo libre remunerado para permitir que los empleadores remuneraran a los empleados, dentro de ciertos límites establecidos, por el tiempo necesario para realizar actividades sindicales. Los líderes sindicales no son las únicas personas que pueden disfrutar de una dispensa de trabajo remunerada; los trabajadores que no sean dirigentes sindicales susceptibles de acogerse a una dispensa de trabajo remunerada también pueden desempeñar libremente actividades sindicales, cuando así se haya acordado en los convenios colectivos. El tiempo libre remunerado puede aplicarse a la mayoría de las actividades sindicales, con excepción de ciertas actividades como, por ejemplo, las huelgas. El pago del salario a un dirigente sindical en régimen de dedicación plena se considera una práctica laboral indebida, en

cuyo caso se sanciona al empleador y no al dirigente sindical. Por último, el Gobierno proporciona las copias solicitadas de los decretos reglamentarios y el manual, y añade que otros países consideran que la financiación para sufragar los salarios de los dirigentes sindicales constituye una práctica laboral indebida.

46. En cuanto al sistema de negociación representativo en la República de Corea, el Gobierno explica que está concebido para garantizar que, una vez iniciado el proceso para unificar los canales de negociación, se elija a un sindicato representativo en la negociación. Añade el Gobierno que, en ausencia de un sindicato mayoritario, se conformará un equipo de negociación integrado por dirigentes de todos los sindicatos. El Gobierno también confirma que a los sindicatos que carecen de función representativa se les garantiza el derecho de desempeñar individualmente actividades sindicales, como, por ejemplo, hacerse portavoces de sus miembros y tramitar quejas.
47. *El Comité toma debida nota de la información suministrada por el Gobierno respecto de la aplicación de las modificaciones de la TULRAA. Si bien ha tomado debida nota de las explicaciones relativas al contexto histórico de los dirigentes sindicales remunerados en régimen de dedicación plena en la República de Corea, el Comité se ve una vez más obligado a reiterar que, incluso en aquellos casos en que el pago provenga del empleador, la remuneración de los dirigentes sindicales remunerados en régimen de dedicación plena debería ser materia de negociación entre las partes. En cuanto a la preocupación del Gobierno en relación con la autonomía del sindicato en dichas circunstancias, el Comité considera que, si en un caso específico se verificara que el empleador interfiere en los asuntos internos de un sindicato mediante la financiación de sus miembros al punto que éste estuviera sometido a su dominación o control, dicha acción debería ser sancionada en base a las pruebas existentes. El Comité confía en que el Gobierno estará pronto en condiciones de levantar la prohibición y garantizar que nadie sea sancionado por haber concluido un acuerdo a este respecto. Entre tanto, el Comité pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre el modo en que se aplican en la práctica los topes máximos de tiempo libre, así como las quejas que se hayan recibido relativas a prácticas laborales desleales.*
48. En cuanto a la libertad sindical de los funcionarios públicos, el Gobierno confirmó que los funcionarios públicos de grado VI o inferior de la Comisión Electoral y los funcionarios judiciales pueden afiliarse libremente a organizaciones sindicales de conformidad con la ley vigente, ya que no forman parte de los funcionarios públicos que prestan servicios especiales y que están sujetos a la prohibición de afiliarse a organizaciones sindicales. Respecto al KGEU, el Gobierno vuelve a recordar que esta organización ya no existe debido a sus actividades ilegales, y que la negativa de las autoridades a inscribir en el registro al sindicato es legítima. El Gobierno afirma que negarse a conceder la protección prevista en la TULRAA a las organizaciones que no cumplen todos los requisitos para constituir un sindicato se ajusta tanto a la norma que impide una restricción excesiva como al equilibrio entre intereses jurídicos. Los requisitos mínimos enunciados en la TULRAA y la AEOPOLU, tal como confirmó el Tribunal Constitucional, constituyen un baremo mínimo e inevitable para garantizar el funcionamiento democrático y autónomo de los sindicatos. Habida cuenta de que los estatutos del KGEU contemplan la posibilidad de que los trabajadores despedidos y los funcionarios directivos sean miembros del sindicato, el Gobierno se negó a proceder a su inscripción en el registro, decisión que fue ratificada por el Tribunal Administrativo de Seúl y el Tribunal Superior de Seúl y aún está pendiente de pronunciamiento en el Tribunal Supremo. En relación con los alegatos de discriminación antisindical cometidos contra el KGEU, el Gobierno indica que, si bien recomendó a los funcionarios públicos que evitaran acudir a un mitin de gran escala que podría convertirse en un mitin político, no les prohibió participar en un mitin registrado y legítimo. Además, pese a que solicitó la cooperación de todas las instituciones y organismos gubernamentales para prohibir el acceso a la página web del KGEU durante las horas en que se prestan los

servicios públicos, el Gobierno indica que no prohibió el acceso a la página web fuera del lugar del trabajo ni tampoco impidió que el KGEU emitiera un comunicado. Por último, el Gobierno afirma que los sindicatos de funcionarios públicos deben ser políticamente imparciales, puesto que su politización ejercería una influencia significativa sobre la imparcialidad de las funciones y la confianza de la gente, pero confirma que la inscripción del KGEU no fue denegada por esta razón. El Gobierno reafirma el derecho de los sindicatos de funcionarios públicos a expresar sus opiniones sobre cuestiones económicas y de política social que afectan directamente a los intereses de sus miembros, pero sostiene que, de conformidad con la decisión del Tribunal Supremo en abril de 2012, se prohíbe manifestar opiniones políticas relativas a un poder político determinado a fin de influenciar el proceso de formulación de políticas del Gobierno. En cuanto al caso del Partido Laborista Democrático, el Gobierno indica que el tribunal dictó una sentencia condenatoria por la que se sancionaba a cada persona a abonar entre 300 000 y 500 000 wons de Corea del Sur, por haber financiado y contribuido a sufragar gastos sindicales realizados por funcionarios públicos, lo que constituye una violación de la Ley de Fondos Políticos.

49. En una comunicación de 11 de agosto de 2013, la Confederación Sindical Internacional (CSI) solicitó una intervención urgente y puso en conocimiento del Comité información relativa a la negativa del Gobierno, por cuarta vez, a inscribir al KGEU. La CSI informó que, a raíz de los intensos debates que mantuvieron el KGEU y el Gobierno acerca de las medidas que podría adoptar el sindicato, el KGEU propuso enmendar sus estatutos para incorporar la cláusula «de conformidad con las leyes y reglamentos pertinentes» en el apartado relativo a la afiliación. Sin embargo, la solicitud de registro fue de nuevo denegada sobre la base de que sus estatutos aún podían ser interpretados en el sentido de permitir que los trabajadores despedidos siguieran afiliados al sindicato. El 20 de agosto de 2013, el KGEU presentó información relativa a las iniciativas realizadas y al diálogo entablado con el Ministerio de Trabajo y Empleo, destinados a resolver esta cuestión pendiente de larga data, que lamentablemente resultaron infructuosos.
50. En una comunicación de fecha 4 de octubre de 2013, el Gobierno explica que la cuestión del registro del KGEU debería resolverse tomando en consideración las características particulares de la Constitución y la legislación laboral de la República de Corea. Habida cuenta de que la TULRAA confiere una serie de derechos, entre ellos el derecho a la negociación colectiva, era preciso utilizar un sistema de registro que permitiera determinar qué sindicatos están legitimados para ello a fin de evitar conflictos innecesarios. Además, la AEOPOLU tiene por objeto garantizar las actividades sindicales de los funcionarios y, por tanto, estipula que los funcionarios que no ocupen su cargo (es decir, que hayan sido trasladados, despedidos o destituidos) no pueden seguir afiliados a un sindicato. La solicitud de registro del KGEU fue denegada porque el artículo 2 de sus estatutos, en su versión enmendada de 22 de julio de 2013, disponía que, en caso de despido de un sindicalista o cuando se cuestione la eficacia de su despido, este puede seguir afiliado al sindicato de conformidad con las leyes conexas, con la salvaguarda de que corresponde al comité ejecutivo central decidir si reúne o no los requisitos necesarios para afiliarse al sindicato (artículo 27, 2), G)). El Gobierno indicó que denegó la solicitud de registro porque los estatutos no se ajustaban a la Constitución de la República de Corea ni a las leyes conexas, y expresó su deseo de que el KGEU volviera a presentar su solicitud y llevara a cabo actividades sindicales de conformidad con las leyes conexas.
51. En una comunicación de fecha 1.º de diciembre de 2013, la CSI, la Internacional de la Educación (IE), la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) y el Sindicato de Maestros y Trabajadores de la Educación de Corea (KTU) presentaron nuevos alegatos de violaciones de los derechos sindicales sufridas por el KTU y el KGEU. En particular, las organizaciones querellantes se refieren a la revocación de la certificación del KTU por parte del Gobierno el 24 de octubre de 2013, como consecuencia de que no había enmendado sus estatutos prohibiendo a los trabajadores despedidos o desempleados

seguir afiliados al sindicato. Las organizaciones querellantes recuerdan que alrededor de 60 miembros del KTU fueron despedidos durante el anterior Gobierno debido a sus actividades, en particular por expresar su opinión acerca de la política de educación del Gobierno o por realizar donaciones puntuales a partidos políticos progresistas. A pesar de que 39 de ellos fueron readmitidos mediante procedimientos judiciales, 21 profesores seguían despedidos. En septiembre de 2013, el KTU decidió someter a votación la cuestión de la enmienda de sus estatutos a fin de excluir de su afiliación general a los profesores que habían sido despedidos. En el conjunto de la nación participaron cerca de 60 000 miembros y, de estos, el 68,59 por ciento votaron en contra, a pesar del ultimátum del Gobierno según el cual, de no modificarse los estatutos, se anularía la inscripción en el registro del sindicato. El KTU solicitó un requerimiento judicial para suspender la decisión del Gobierno de anular su inscripción en el registro, que fue admitido a trámite por el Tribunal Administrativo de Seúl el 13 de noviembre de 2013. Se prevé que el Tribunal se pronuncie sobre el fondo de la cuestión en un plazo de seis meses. Entre tanto, el Gobierno interpuso un recurso inmediato contra el requerimiento judicial ante el Tribunal Superior de Seúl. Asimismo, según las organizaciones querellantes, en septiembre de 2013 el Ministerio de Educación se retiró de las negociaciones colectivas en curso con el KTU, argumentando que el régimen jurídico del KTU sería objeto de recurso por parte del Ministerio de Trabajo y Empleo. Las organizaciones querellantes también alegan que el Gobierno llevó a cabo el registro y la incautación de bienes de miembros del KGEU, y anunció su intención de realizar la misma acción con el KTU, debido a la supuesta falta de neutralidad política de estas organizaciones. Las organizaciones querellantes consideran que estas acciones fueron realizadas con el único propósito de intimidar a los dirigentes y miembros del KGEU, y mandar el claro mensaje de que el Gobierno adoptará cualesquiera medidas sean necesarias para prohibir el ejercicio de la libertad sindical de cualquier sindicato, en particular en el sector público, que se oponga a las políticas antisindicales del Gobierno.

52. En una comunicación de fecha 19 de diciembre de 2013, el Gobierno afirma que la libertad sindical de los profesores está garantizada por la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos para Profesores (AEOTUT), promulgada en julio de 1999 y que dio lugar al funcionamiento de 11 sindicatos. La constitución de un sindicato confiere el derecho de negociación colectiva y la posibilidad de que un sindicato solicite la resolución de un conflicto laboral por parte de la comisión de relaciones laborales. Para otorgar estas prestaciones, así como la protección y los derechos jurídicos, el Gobierno realiza un proceso mediante el que comprueba si un sindicato cumple los requisitos legales, además de verificar si los miembros del sindicato son trabajadores que precisan de la negociación para mejorar sus condiciones de trabajo. La AEOTUT se promulgó, y se aplica, tomando en consideración los deberes de los profesores, así como las características particulares de su condición. El artículo 2 de la AEOTUT dispone que, para poder ser miembro de un sindicato de profesores, estos deben estar en activo, o bien, en caso de que hayan sido despedidos, estar a la espera de la resolución de la comisión de relaciones laborales tras haber presentado la correspondiente solicitud para que se subsanen prácticas laborales desleales. Sin embargo, se ha confirmado que los estatutos del KTU permiten a las personas que han sido despedidas estar afiliadas al sindicato y participar en las actividades de este último. Desde marzo de 2010, el Gobierno ha instado y orientado al KTU para que rectifique estas violaciones y cumpla la ley. El 12 de enero de 2012, el Tribunal Supremo decidió que las órdenes correctivas dictadas por el Gobierno eran legítimas. No obstante, en vista de que el KTU seguía violando las leyes, el Gobierno dictó otra orden correctiva el 23 de septiembre de 2013 en la que aconsejaba al KTU que corrigiera su condición. Puesto que el KTU decidió rechazar las órdenes correctivas mediante la votación de todos sus miembros, el Gobierno se vio obligado a notificar a la organización de que había perdido su condición de sindicato. Sin embargo, el KTU puede restablecer su condición jurídica en cualquier momento, cuando la organización voluntariamente corrija su ilegalidad mediante la modificación de sus estatutos y la exclusión de los trabajadores despedidos del sindicato. El Gobierno concluye que todas las

enmiendas a las leyes conexas únicamente deberían efectuarse una vez obtenido un consenso social entre un amplio abanico de los grupos interesados en la República de Corea.

53. *El Comité toma nota con gran preocupación de la revocación de la certificación del KTU, la denegación de inscripción en el registro al KGEU por cuarta vez y los alegatos relativos al registro y la incautación de bienes de miembros del KGEU. En cuanto a la negativa a inscribir al KGEU y la revocación de la certificación del KTU, el Comité recuerda que siempre ha considerado que una disposición legislativa que prohíba a trabajadores despedidos afiliarse a un sindicato es contraria a los principios de la libertad sindical. El Comité ha pedido al Gobierno que adopte las medidas necesarias para modificar o derogar las disposiciones de la TULRAA a este efecto desde que se promulgaron en 1997, y observa que la AEOTUT y la AEOPOLU contienen disposiciones similares. El Comité lamenta profundamente no sólo que el KGEU todavía no haya sido reconocido legalmente debido a esta restricción, sino que también expresa su profunda preocupación por el hecho de que la aplicación de esta restricción a los profesores haya dado lugar a una orden gubernamental que revoca la condición de sindicato del KTU, cuya inscripción en julio de 1999 había sido calificada por el Comité como un gran paso para garantizar la libertad sindical en el país. El Comité urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para modificar las disposiciones que restringen la afiliación sindical a este respecto. Tomando nota de que las iniciativas emprendidas por el Ministerio de Trabajo y Empleo (MOEL) para encontrar una solución a este importante asunto han resultado infructuosas, el Comité insta al Gobierno a que prosiga los esfuerzos y le mantenga informado de todas las medidas adoptadas para facilitar la inscripción en el registro del KGEU y garantizar que se vuelve a conceder la certificación al KTU sin demora. Respecto a las causas judiciales pendientes, el Comité confía firmemente en que los principios de la libertad sindical que ha venido enunciado a lo largo de los años sobre el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos sin injerencia de las autoridades públicas se tendrán debidamente en cuenta por los tribunales. Asimismo, el Comité confía en que el reconocimiento jurídico de una de las principales organizaciones sindicales en el sector de la educación no será revocado sobre la base de la afiliación de un grupo de profesores que han sido despedidos. De hecho, el Comité toma debida nota de la importancia que tiene para el Gobierno comprobar si los miembros del sindicato son trabajadores que precisan de la negociación para mejorar sus condiciones de trabajo y observa que cerca de 60 000 profesores esperan que el KTU les represente. A la espera de las resoluciones judiciales a este respecto, el Comité confía en que el Gobierno cooperará plenamente con el KTU, en particular en lo que respecta a las negociaciones colectivas que, según la organización querellante, se paralizaron en septiembre de 2013. El Comité insta al Gobierno a que derogue las disposiciones de la TULRAA, la AEOTUT y la AEOPOLU que prohíben que los trabajadores despedidos sean miembros del sindicato, y a que proporcione información detallada en respuesta a todos los alegatos formulados en la comunicación de 1.º de diciembre de 2013. Por último, el Comité pide de nuevo al Gobierno que proporcione observaciones completas sobre los alegatos previos relativos a actos de injerencia en las negociaciones entre sindicatos y empleadores. El Comité le pide también que indique las razones que sustentan la rescisión unilateral de los convenios colectivos de cumplimiento obligatorio acaecida en el Ferrocarril de Corea, el Servicio Nacional de Pensiones y la Empresa de Gas de Corea, y que indique las medidas adoptadas para armonizar el artículo 314 del Código Penal con los principios de la libertad sindical.*

Caso núm. 2547 (Estados Unidos)

54. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de marzo de 2010, relativo a una decisión de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) en la que se niega a los

estudiantes de postgrado que ejercen como asistentes de docencia e investigación de las universidades privadas el derecho de sindicación y negociación colectiva consagrado en la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) [véase 356.º informe, párrafos 73 a 75]. En esa ocasión, el Comité pidió al Gobierno que lo mantuviera informado de los progresos realizados en la NLRB respecto a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva de los estudiantes asistentes de docencia e investigación, así como de toda medida adicional del Congreso de los Estados Unidos relacionada con la presentación de proyectos de ley destinados a derogar la decisión de la NLRB, incluyendo en la definición del término «trabajador» utilizada en la NLRA: «un estudiante matriculado en una institución de educación superior ... que desempeñe un trabajo remunerado bajo la supervisión de la dirección de la institución, independientemente de que la labor guarde o no relación con el plan de estudio del estudiante».

55. En su comunicación de 11 de octubre de 2012, el Gobierno señaló que, tal como se había informado en la actualización anterior, se estaba reexaminando la cuestión principal del caso de la Universidad de Brown (342 NLRB núm. 483 (2004)). El 25 de octubre de 2010, la NLRB (o Junta) revocó la decisión de un director regional de rechazar una petición presentada por una rama local del Sindicato de Trabajadores Autónomos que solicitaba una elección de representantes de 1 800 estudiantes asistentes de docencia e investigación de la Universidad de Nueva York (*New York University and GSOC/UAW*, 356 NLRB núm. 7 (2010)). El rechazo se basaba en la decisión relativa a la Universidad de Brown, según la cual los estudiantes asistentes en otra universidad no son trabajadores según la definición de la NLRA. Al revocar el rechazo del director regional, la Junta señaló que existían «razones de peso para reconsiderar la decisión adoptada sobre el caso de la Universidad de Brown» y remitió el caso al director regional para proceder a una audiencia y preparar un «expediente probatorio completo».
56. El Gobierno añade que, en una decisión emitida el 16 de junio de 2011, el Sr. Elbert Tellem, entonces director regional en funciones de la región 2 de la NLRB, desestimó la petición por considerar que la unidad propuesta se componía de estudiantes asistentes que, según la decisión relativa a la Universidad de Brown, no se consideran empleados a efectos de la negociación colectiva, de conformidad con el sección 2, 3), de la ley (*New York University and GSOC/UAW*, director regional en funciones de la NLRB, caso núm. 2-RC-23481, 16 de junio de 2011). Sin embargo, el autor de la decisión señaló que la mayoría de la Junta de la Universidad de Brown se había «basado en la premisa de un entorno universitario tal cual existía treinta años atrás». Con respecto a los estudiantes asistentes de la Universidad de Nueva York, el Sr. Tellem indicó que «los estudiantes mantienen una relación dual con el empleador que no excluye necesariamente el estatuto de empleado». Por otro lado, el Gobierno informa que el Sr. Tellem afirmó que «en el caso de que la Junta reconsiderara el estatuto de empleado de los estudiantes asistentes, parece apropiado, de acuerdo con este expediente, una unidad que incluya a todos los estudiantes».
57. El Gobierno declara que el 30 de junio de 2011, el peticionario de la Universidad de Nueva York presentó una solicitud de revisión instando a la Junta que revocara su decisión relativa a la Universidad de Brown. El 14 de julio de 2011 el empleador formuló una oposición a la solicitud de revisión del peticionario. El 3 de febrero de 2012, un grupo de estudiantes asistentes de docencia e investigación de la Universidad de Nueva York viajó a Washington, D.C., para entregar una carta a la NLRB solicitando a la Junta que actuara con rapidez para tomar una decisión. El 22 de junio de 2012, la Junta aceptó examinar el caso de la Universidad de Nueva York y otro caso semejante: el del Instituto Politécnico de la Universidad de Nueva York (caso núm. 29-RC-12054). La Junta invitó asimismo a las partes y a los *amici curiae* interesados a presentar escritos en torno a cuatro preguntas, entre ellas si la Junta debe modificar o revocar su decisión relativa a la Universidad de Brown, en la que se sostiene que los estudiantes asistentes que desempeñan en una

universidad funciones relacionadas con sus estudios no son trabajadores estatutarios, conforme a la definición de la sección 2, 3), de la ley. Dichos escritos deberán ser presentados a la Junta a más tardar el 23 de julio de 2012.

58. *El Comité toma nota de esta información. También toma nota de la comunicación conjunta, de fecha 26 de noviembre de 2013, emitida por la Universidad de Nueva York y la Unión de Trabajadores del Automóvil, la Industria Aeroespacial y las Herramientas Agrícolas de los Estados Unidos, Sindicato Internacional (UAW), para anunciar la retirada, decidida de mutuo acuerdo por ambas partes, de las solicitudes presentadas en el marco de los procedimientos de la NLRB, y el acuerdo voluntario por el que se comprometen a negociar de buena fe un acuerdo, supeditado a la ratificación de los estudiantes empleados por voto mayoritario, sobre la representación de la UAW en la negociación colectiva. El Comité aprecia esta información. Observando, no obstante, que la decisión de la NLRB relativa a la Universidad de Brown sigue excluyendo a los estudiantes de postgrado de los derechos de negociación colectiva consagrados en la NLRA, el Comité pide al Gobierno que siga presentando información sobre las medidas adicionales adoptadas o previstas para garantizar que los asistentes de docencia e investigación en su calidad de trabajadores no queden excluidos de la protección de la libertad sindical y la negociación colectiva.*

Caso núm. 2750 (Francia)

59. El Comité examinó este caso en cuanto al fondo en su reunión de noviembre de 2011 [véase 362.º informe, párrafos 848 a 964]. El Comité recuerda que la queja presentada por la Confederación General del Trabajo (Fuerza Obrera) (CGT-FO) se refería a la conformidad de lo dispuesto en la Ley de 20 de agosto de 2008 de Renovación de la Democracia Social y Reforma del Tiempo de Trabajo y sus textos de aplicación con las disposiciones de los Convenios núms. 87, 98 y 135 ratificados por Francia. En sus recomendaciones el Comité invitaba al Gobierno a revisar varios puntos que había señalado a su atención en el marco del Consejo Superior de Diálogo Social (HCDS) establecido a este fin, así como a tomar medidas adecuadas cuando se identificaran dificultades u obstáculos a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva en el marco de la aplicación de la ley de 20 de agosto de 2008 y de sus textos de aplicación. También invitaba al Gobierno a transmitir información sobre las conclusiones emitidas y las opiniones formuladas por el HCDS [véase 362.º informe, párrafo 964].
60. En su comunicación de fecha 15 de marzo de 2013, la organización querellante lamenta que el Gobierno aún no haya puesto en práctica las conclusiones del Comité sobre dos puntos en particular. Por una parte, las conclusiones del Comité sobre el derecho de las organizaciones a elegir libremente al delegado encargado de representar al sindicato en la empresa, en particular en el marco de la negociación colectiva y, por otra, las conclusiones relativas al nombramiento y la duración del mandato del representante de una sección sindical, habida cuenta del derecho de las organizaciones sindicales de organizar su administración y sus actividades de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio núm. 87. La organización querellante recuerda que, en relación con esos puntos, el Comité había invitado al Gobierno a que examinara, en consulta con los interlocutores sociales, la posibilidad de revisar la legislación a la luz de los principios que se habían enunciado. La organización querellante indica que en diversas ocasiones (diciembre de 2011, junio de 2012 y febrero de 2013) se ha dirigido al Gobierno para tratar las conclusiones del Comité. La CGT-FO lamenta que hasta ahora el Gobierno se haya limitado a hacer referencia a una evaluación de la aplicación de la ley de 20 de agosto de 2008, que deberá llevarse a cabo en el segundo semestre de 2013.
61. Por otra parte, la organización querellante lamenta que en una sentencia del 20 de junio de 2012 el Tribunal de Casación haya confirmado un fallo de primera instancia (fallo de

fecha 20 de mayo de 2011 del Tribunal de Primera Instancia de Metz) por el que se denegaba a un sindicato el derecho de designar al delegado sindical. En concreto, el Tribunal de Casación denegó el derecho de un sindicato a designar a uno de sus miembros aduciendo que el candidato no cumplía los criterios previstos por la ley (haberse presentado como candidato a las elecciones sindicales abiertas a todos los asalariados y no sólo a los afiliados al sindicato), lo que a su juicio no constituía «una injerencia arbitraria en el funcionamiento sindical» ni vulneraba «ninguna prerrogativa inherente a la libertad sindical». Recordando las conclusiones del Comité a este respecto [véase 362.º informe, párrafos 947 a 952], la organización querellante estima que esta situación requiere medidas urgentes, que comprenden una revisión de la legislación con miras a restablecer plenamente el ejercicio del derecho de las organizaciones reconocidas y representativas a escoger a sus representantes sindicales para la negociación colectiva, así como el derecho de los sindicatos a designar la persona más capacitada para representarlo en la empresa y defender las reivindicaciones individuales de sus miembros, incluso cuando esa persona no haya reunido el 10 por ciento de los votos en las elecciones sociales.

62. En una comunicación de fecha 20 de agosto de 2012 sobre el seguimiento de las recomendaciones del Comité en el presente caso, el Gobierno reitera su intención de transmitir información sobre la evaluación de la ley de 20 de agosto de 2008 y las consultas del HCDS en torno a las diferentes cuestiones que se han planteado. El Gobierno precisa que está prevista la presentación el segundo semestre de 2013 de un informe de evaluación relativo a la aplicación de la reforma de la representatividad sindical. También deberá presentarse al Parlamento un informe sobre la aplicación de las disposiciones relativas a la determinación de la representación sindical y la puesta en práctica de las nuevas normas relativas a la validez de los convenios colectivos. Además, está previsto que el HCDS someta al ministro encargado de los asuntos laborales las enseñanzas extraídas de ese informe y, de forma más general, de la aplicación de la ley de 20 de agosto de 2008. Por último, el Gobierno señala que su intención no es poner en cuestión la reforma sino determinar si ésta requiere algunos ajustes.
63. *Teniendo en cuenta las informaciones facilitadas por el Gobierno y la organización querellante, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los resultados de la evaluación de la aplicación de la ley de 20 de agosto de 2008, haciendo referencia en particular al informe que a este respecto se presente al Parlamento, así como a las consultas en el seno del HCDS. El Comité confía en que la evaluación tendrá plenamente en cuenta las preocupaciones expresadas que se han indicado arriba, así como las conclusiones y recomendaciones del Comité. Por último, el Comité urge al Gobierno a que informe sobre las medidas que adopte o tenga previsto adoptar a la luz de los resultados de la evaluación.*

Caso núm. 2228 (India)

64. En su reunión de noviembre de 2012 el Comité examinó este caso, que se refiere a supuestos actos de discriminación antisindical, incluidos despidos, represión de una huelga por la policía y negativa a negociar por parte de la empresa Worldwide Diamond Manufacturers Ltd. (situada en la zona franca de exportación (ZFE) de Visakhapatnam, en el estado de Andhra Pradesh), así como presuntos despidos y suspensiones por parte de la empresa Synergies Dooray Automotive Ltd. [véase 365.º informe, párrafos 69 a 78]. En esa ocasión, el Comité:
- a) tomó nota de la referencia a 27 casos de supuestos actos de discriminación antisindical que, según el Gobierno, fueron desestimados por el Tribunal Laboral y Tribunal del Trabajo de Visakhapatnam, y pidió al Gobierno que proporcionase una copia de la decisión correspondiente. Recordando que había 38 casos en total, el Comité pidió al Gobierno que proporcionase información sobre la solución de los casos restantes;

- b) en lo que respecta a la cuestión de las restricciones al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de la ZFE de Visakhapatnam y al derecho del sindicato de trabajadores de la ZFE de Visakhapatnam a participar en negociaciones con la dirección de la empresa Worldwide Diamond Manufacturers Ltd., reiteró su petición al Gobierno de que facilitase una copia de las actas de la reunión conjunta celebrada el 3 de septiembre de 2004 que condujo al levantamiento del cierre patronal. El Comité también pidió al Gobierno que proporcionase información sobre la evolución de la negociación colectiva y que enviase cualquier acuerdo alcanzado por las partes;
- c) reiteró su petición al Gobierno de que adoptase todas las medidas necesarias, incluida la modificación de la Ley de Conflictos Laborales de 1947, a fin de garantizar que tanto los trabajadores suspendidos como los sindicatos pudiesen dirigirse al tribunal directamente, sin tener que ser remitidos por el gobierno estatal;
- d) tomó nota de la indicación del Gobierno según la cual los trabajadores despedidos de Synergies Dooray Automotive Ltd. presentaron su queja al Tribunal Laboral y Tribunal del Trabajo, y solicitó al Gobierno que le proporcionase una copia del fallo una vez se hubiese dictado. También pidió a la Central de Sindicatos Indios (CITU) — la organización querellante en este caso — que le mantuviese informado al respecto.
- 65.** Por comunicaciones de fechas 19 de febrero y 16 de mayo de 2013, el Gobierno envió copias de 39 decisiones del Tribunal Laboral y Tribunal del Trabajo de Visakhapatnam en las que se desestimaban las peticiones de los querellantes respectivos de readmisión en Worldwide Diamonds Manufacturers Ltd.
- 66.** Con respecto a la recomendación b), el Gobierno indica que de acuerdo con la información proporcionada por el Comisionado para Asuntos de Desarrollo de la Zona Económica Especial de Visakhapatnam, las actas de la reunión celebrada el 3 de septiembre de 2004, que condujo al levantamiento del cierre patronal, no figuraban en sus archivos. Ya se ha pedido a otras autoridades estatales que las sometan.
- 67.** El Gobierno reitera asimismo la información que había proporcionado previamente en relación con la modificación del artículo 2 A) de la Ley de Conflictos Laborales de 1947, según la cual un trabajador puede recurrir directamente al tribunal laboral para decidir sobre litigios relativos al despido, la reducción del personal o la terminación de servicios tres meses a partir de la fecha en que solicita un procedimiento de conciliación al conciliador de su gobierno pertinente, y el tribunal laboral, por su parte, estará facultado y tendrá competencia para decidir sobre este tipo de conflicto, como si se tratara de un conflicto que le remitiera el gobierno pertinente, y aplicándose todas las disposiciones de la ley.
- 68.** *El Comité toma nota de las decisiones del Tribunal Laboral y Tribunal del Trabajo de Visakhapatnam relativas a 39 casos en las que se desestimaban las peticiones de readmisión de los querellantes, que no parecen ser contrarias a los principios de la libertad sindical.*
- 69.** *El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no esté en condiciones de facilitar una copia de las actas de la reunión conjunta celebrada el 3 de septiembre de 2004 que llevó al levantamiento del cierre patronal en Worldwide Diamonds Manufacturers Ltd. Lamenta asimismo que el Gobierno no informe si los trabajadores de esa empresa pueden negociar colectivamente con la dirección. Por consiguiente, pide una vez más al Gobierno que le proporcione información al respecto, junto con una copia del convenio colectivo, de existir.*
- 70.** *El Comité lamenta asimismo que el Gobierno no haya ofrecido más información en relación con su petición de modificar la Ley de Conflictos Laborales de 1947, a fin de garantizar que tanto los trabajadores suspendidos como los sindicatos puedan dirigirse al tribunal directamente, sin tener que ser remitidos por el gobierno estatal. El Comité*

recuerda que los casos de discriminación antisindical pueden variar en cuanto a su naturaleza y no se limitan al despido, la reducción de personal o la terminación de servicios sino que incluyen también cualquier acto de represalia contra un trabajador que ejerce actividades sindicales, por ejemplo la suspensión. Todo trabajador víctima de este tipo de acto debería disponer de medios directos de reparación que sean rápidos, económicos y totalmente imparciales. Por lo tanto, el Comité reitera su petición de que se modifique la legislación a fin de garantizar que tanto los trabajadores suspendidos como los sindicatos puedan dirigirse directamente al tribunal en relación con todas las cuestiones de presuntos casos de discriminación antisindical. El Comité invita al Gobierno a que considere la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT y le pide que le mantenga informado de la evolución a este respecto.

- 71.** *El Comité toma nota de que ni el Gobierno ni la CITU han suministrado ninguna información nueva sobre la decisión adoptada por el Tribunal Laboral y Tribunal del Trabajo en relación con los trabajadores despedidos de Synergies Dooray Automotive Ltd. Pide una vez más al Gobierno que le comunique una copia del fallo una vez que se dicte y reitera su petición de que la CITU le mantenga informado al respecto.*

Caso núm. 2512 (India)

- 72.** En su reunión de noviembre de 2012, el Comité examinó por última vez este caso, relativo a presuntos actos de discriminación antisindical e injerencia en los asuntos sindicales mediante la creación de sindicatos títeres, despidos, suspensiones y traslados de miembros activos del sindicato, reducción arbitraria de los salarios, violencia física y presentación de falsas acusaciones penales contra sus afiliados [véase 365.º informe, párrafos 79-87]. En esa ocasión, el Comité expresó la esperanza de que los casos judiciales relativos a trabajadores despedidos que aún estaban pendientes de solución ante los tribunales se concluyeran sin demora y urgió al Gobierno a que lo mantuviera informado del resultado. El Comité también le pidió a la organización querellante que proporcionara toda la información actualizada relativa a todos los alegatos de prácticas laborales desleales, incluidos los casos de suspensión, las notas de advertencia y otras medidas disciplinarias, así como los alegatos de haber presentado el empleador acusaciones penales falsas contra sindicalistas que posteriormente se hicieron valer para su despido. Además, el Comité pidió una vez más al Gobierno que instara al gobierno de Tamil Nadu a considerar la cuestión de la necesidad de adoptar disposiciones legislativas para promover los derechos sindicales y a proporcionar información sobre todas las medidas adoptadas a fin de poner en armonía la legislación con los principios de la libertad sindical.
- 73.** Por comunicación de fecha 2 de abril de 2013, el Gobierno proporciona información detallada sobre los casos presentados por los empleados despedidos de conformidad con la información proporcionada por la dirección de la planta MRF Arakonam. Así, los siguientes casos de despido están pendientes ante el Tribunal Supremo de Madrás: Sres. M. Subramani y P. N. Ravinder (ambos despedidos el 18 de marzo de 2004 por apedrear el autobús de la empresa). Además, los siguientes casos de despido están pendientes ante el Tribunal de Trabajo de Chennai: D. Runsted (despedido el 5 de enero de 2011 por bajo rendimiento), T. N. Ramesh (despedido el 5 de enero de 2011 por bajo rendimiento), A. Shajahan (despedido el 5 de enero de 2011 por actos de intimidación), K. Raghupathy (despedido el 5 de enero de 2011 por actos de intimidación), A. Murali (despedido el 5 de enero de 2011 por actos de intimidación y agresión), R. Mohan (despedido el 24 de febrero de 2012 por absentismo), K. Sivalingam (despedido el 21 de mayo de 2012 por bajo rendimiento), T. Sekar (despedido el 19 de junio de 2012 por instigación a permanecer en huelga) y L. Harikrishnan (despedido el 26 de noviembre de 2012 por absentismo).

74. El Gobierno señala además que la dirección nombró a una persona externa independiente como funcionario encargado de la investigación de los cargos formulados contra los empleados mencionados. Según el Gobierno, la investigación se realizó siguiendo los principios de la justicia natural. El funcionario encargado de la investigación, después de escuchar a los testigos y examinar las pruebas, presentó el informe de conclusiones. Los cargos se comprobaron más allá de toda duda razonable y el funcionario encargado de la investigación determinó que eran culpables de los cargos presentados en su contra. Se aprobó la orden de terminación habida cuenta de la gravedad de las faltas cometidas, los antecedentes de los trabajadores y de conformidad con el reglamento vigente. El Comisario de Trabajo de Chennai también observó que los casos de despido estaban pendientes de solución ante el foro judicial apropiado. El Gobierno añade que, en vista de que los casos están pendientes de solución ante los tribunales, el Gobierno no puede tomar ninguna otra medida.
75. Asimismo, el Gobierno indica que, de acuerdo con las informaciones suministradas por el gobierno de Tamil Nadu, se ha tomado nota de las recomendaciones del Comité relativas a los alegatos de prácticas laborales desleales. Además, el Gobierno explica, que, en virtud de la Ley de Conflictos Laborales de 1947, las autoridades adoptaron rápidamente medidas respecto de los conflictos laborales planteados por el sindicato, de conformidad con la legislación vigente a este respecto. El Gobierno afirma que no puede interferir en el funcionamiento de los tribunales.
76. En relación con la recomendación relativa a la necesidad de poner la legislación del gobierno de Tamil Nadu en armonía con los principios de la libertad sindical, incluida la adopción de disposiciones legislativas que contribuyan a prevenir la discriminación antisindical y la vulneración de los derechos sindicales, el Gobierno afirma que la Ley de Conflictos Laborales de 1947 establece un marco para la investigación y solución de conflictos laborales. El Gobierno añade que, el 15 de septiembre de 2010, realizó diversas enmiendas en la Ley de Conflictos Laborales, en la que se dispone el establecimiento de un mecanismo de solución de conflictos en todos los establecimientos industriales que emplean a 20 o más trabajadores. El Gobierno considera que, el activo mecanismo de conciliación del Tamil Nadu ha sido dotado con los elementos técnicos necesarios para afrontar los nuevos retos, y que las disposiciones vigentes de la Ley de Conflictos Laborales y sus reglamentos de aplicación prescriben procedimientos detallados para la solución de conflictos y prevén mecanismos para abordar las cuestiones planteadas por los sindicatos. El Gobierno añade que la Ley de Sindicatos de 1926 no prevé el reconocimiento de los sindicatos, pero que la cuestión de la promulgación de una legislación a este respecto se examinó en el comité consultivo tripartito, a saber, el Consejo Consultivo Estatal de Trabajo, el 30 de enero de 2013, y que es objeto de examen por parte del gobierno del estado.
77. *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno. En lo que respecta a los despidos antisindicales denunciados por la organización querellante, el Comité lamenta profundamente que dos casos sigan pendientes de solución ante el Tribunal Supremo de Madrás tras haber transcurrido casi diez años desde la terminación de la relación de trabajo de los empleados considerados. El Comité recuerda que, en relación con un caso en que el procedimiento se había extendido durante 14 meses, el Comité pidió a la autoridad judicial que, a fin de evitar una denegación de justicia, se pronunciase sobre los despidos sin demora y subrayó que una nueva prolongación indebida del proceso podría justificar por sí sola el reintegro de estas personas en sus puestos de trabajo [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 827]. Al considerar que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última, el Comité espera firmemente que estos casos concluyan sin más demoras y urge al Gobierno a que remita copias de las sentencias tan pronto como se hayan dictado. Observando que, en una*

comunicación de fecha 27 de octubre de 2010, el Gobierno ha indicado que 31 casos de despido estaban pendientes de solución ante los tribunales, el Comité pide al Gobierno que suministre información actualizada sobre los resultados de los procesos judiciales todavía pendientes. Además, el Comité insta una vez más al Gobierno a que proporcione observaciones detalladas sobre la situación de los casos pendientes de imputaciones penales presuntamente falsas contra miembros y dirigentes del Sindicato de Trabajadores Unidos de MRF (MRFUWU) y de los casos relativos a los presuntos traslados de miembros del sindicato debido a su participación en actividades sindicales.

- 78.** *Con respecto a las recomendaciones anteriores del Comité con el objeto de que el Gobierno examinara atentamente la posibilidad de adoptar disposiciones legislativas para promover los derechos sindicales a fin de armonizar las disposiciones legislativas con los principios de la libertad sindical, el Comité pide al Gobierno que le comunique informaciones detalladas acerca de los resultados de las deliberaciones que tuvieron lugar en el Consejo Consultivo Estatal de Trabajo el 30 de enero de 2013 y del examen de la cuestión relativa a la promulgación de las disposiciones legislativas relativas al reconocimiento de los sindicatos que realizó el gobierno del estado. Considerando 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 ha fomentado un conflicto constante en la empresa, lo que no propicia la existencia de relaciones de trabajo armoniosas, el Comité expresa la firme esperanza de que el Gobierno considere, en consultas plenas y francas con los interlocutores sociales, la posibilidad de establecer normas objetivas para la designación del sindicato más representativo a efectos de la negociación colectiva. Asimismo, el Comité pide una vez más al Gobierno que tenga debidamente en cuenta la posibilidad de adoptar disposiciones legislativas para que prevengan más los actos de discriminación antisindical y la vulneración de los derechos sindicales, incluso mediante la adopción de sanciones que resulten suficientemente disuasorias para prevenir tales actos. El Comité toma nota de la adopción, en 2010, de enmiendas introducidas a la Ley de Conflictos Laborales, en la que se dispone el establecimiento de un mecanismo de solución de conflictos, pero recuerda una vez más la necesidad de modificar las disposiciones pertinentes de la ley a fin de asegurar que los trabajadores y sindicatos suspendidos puedan dirigirse directamente al tribunal, sin que deba intervenir el gobierno del estado.*

Caso núm. 2752 (Montenegro)

- 79.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2012 [véase 363.^{er} informe, párrafos 900 a 922] y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones:
- a) habida cuenta de la reciente suspensión y del procedimiento disciplinario iniciado en contra del Sr. Pajovic, presidente del Nuevo Sindicato de la RTCG, quien fue despedido y contratado de nuevo, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que inicie una investigación independiente de los alegatos según los cuales estos trabajadores fueron despedidos o suspendidos por motivos antisindicales y a que proporcione información detallada respecto de sus resultados. Al tomar nota de que la organización querellante señala que el caso del Sr. Janjic aún se encuentra pendiente de solución ante los tribunales, el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que remitan la sentencia del tribunal tan pronto como sea pronunciada, así como toda información adicional sobre este asunto. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que mientras tanto asegure que el Sr. Janjic sea mantenido en su puesto de trabajo en espera de la decisión judicial definitiva;
 - b) el Comité pide a la organización querellante que facilite informaciones sobre los graves alegatos de actos de amenaza y presión ejercidos contra los miembros del sindicato para que se retiren del sindicato y urge al Gobierno a que lleve a cabo sin demora una

investigación independiente sobre estos alegatos, y a que proporcione información detallada sobre el resultado de dicha investigación, y

- c) en cuanto al reconocimiento de la organización querellante como organización representativa y a la negativa de poner ciertas facilidades a disposición del sindicato, el Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre el resultado del caso que está pendiente de decisión ante el tribunal. Mientras tanto, el Comité pide una vez más al Gobierno que reúna a las partes — la dirección de la empresa y el Nuevo Sindicato de la RTCG — a los fines de promover un acuerdo en lo atinente a las facilidades que se deberán proporcionar a los representantes de la organización querellante, teniendo en cuenta los principios antes mencionados. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.

80. En su comunicación de 19 de julio de 2012, la organización querellante facilitó información adicional sobre los despidos, las suspensiones y el acoso antisindical de que habían sido objeto sus afiliados y dirigentes, así como sobre los procedimientos judiciales conexos.

81. En lo referente a la recomendación *a)*, la organización querellante reitera que los dirigentes sindicales despedidos, el Sr. Pajovic, la Sra. Popovic y el Sr. Janjic, se habían reincorporado en otros puestos y con una remuneración más baja. La organización querellante alega que: i) el Alto Tribunal dictó una sentencia definitiva en la que declaraba legal la reincorporación del Sr. Janjic, periodista radiofónico, como administrativo, puesto cuya remuneración era notablemente inferior; ii) también se confirmó la reincorporación de la Sra. Popovic, asesora del director general, como administradora, con un salario que era prácticamente la mitad del que percibía en su puesto anterior; iii) tanto el Sr. Janjic como la Sra. Popovic han recurrido estas decisiones, y el Tribunal Supremo debe pronunciarse sobre sus casos, y iv) el Sr. Pajovic, al que habían vuelto a contratar para un puesto remunerado con un salario inferior sin que hubiera recurrido esta decisión y que había sido suspendido en febrero de 2012, fue despedido el 16 de mayo de 2012 como consecuencia de un expediente disciplinario presuntamente falseado y deliberadamente se le retuvo la cartilla de empleo, sin la cual no tiene derecho a la atención sanitaria ni puede acceder a otros derechos que asisten a los desempleados (se presentó una denuncia al respecto ante la inspección del trabajo y los tribunales).

82. En lo relativo a la recomendación *b)*, la organización querellante declara que el Gobierno no ha realizado una investigación independiente sobre los alegatos de amenazas contra los afiliados sindicales y las presiones ejercidas sobre éstos para que renuncien a su afiliación, tal y como lo había solicitado el Comité. La organización querellante ha aportado distintos testimonios de afiliados que presuntamente han sido acosados, amenazados y presionados para que renunciaran a su afiliación. En particular, alega que: i) la dirección realizó reiteradamente acusaciones presuntamente falsas contra el Sr. Pajovic y la Sra. Popovic, que han sido parcialmente desestimadas (por ejemplo, por difamación) o sobre las que todavía no se ha tomado una decisión, por ejemplo por abuso de autoridad (se interpuso una contrademanda) o por haber realizado grabaciones y escuchas a espaldas de los afectados, y que incoó un expediente disciplinario contra el Sr. Janjic por ausentarse injustificadamente de su puesto de trabajo (extremo negado por la organización querellante); el expediente se incoó coincidiendo con una baja por enfermedad del Sr. Janjic y resultó en una reducción del salario del 20 por ciento durante tres meses; ii) en lo que respecta al litigio relativo a la devolución de la documentación perteneciente a la organización sindical, que la dirección se llevó después de los despidos de 2008, la organización querellante alega que hace más de dos años que se iniciaron los procedimientos y que, después de que el Sr. Pajovic protestara por el retraso, se le sancionó con una multa de 2 600 euros (dado que al parecer carece de los medios para abonar esta cantidad, deberá cumplir una pena de prisión de cuatro meses), y iii) los afiliados de la organización querellante no suelen recibir incentivos (solamente los reciben

afiliados pasivos ocasionales o aquellas personas que desarrollan una labor dentro de un equipo).

- 83.** En relación con la recomendación *c)*, sobre la cuestión del reconocimiento de la organización querellante, ésta señala que ninguna de las solicitudes dirigidas a los tribunales, el Ministerio de Trabajo o la empresa, para que se examinara y se determinara qué organización sindical ostentaba la representación mayoritaria, obtuvo una respuesta positiva, pese a la existencia de una orden judicial, que se ha incumplido, que obligaba tanto a la organización sindical querellante como a la organización sindical supuestamente progubernamental a presentar al tribunal copias de los formularios de inscripción. La organización querellante afirma, además, que el Gobierno todavía no ha dado curso a la recomendación del Comité de reunir a la dirección de la empresa y a la organización querellante a los fines de promover un acuerdo en lo atinente a las facilidades que se les deberá proporcionar a los representantes de la organización querellante. Asimismo, la organización querellante alega que la dirección sigue confiscando sus cuotas sindicales al deducirlas del salario de 30 de sus miembros y que posteriormente desvía ese dinero a la organización sindical progubernamental (se adjuntan a la queja cartas de dos afiliados sindicales). La organización querellante añade que, por lo general, se le sigue prohibiendo asistir a reuniones de empresa y que se ha presentado una demanda al respecto ante la Fiscalía.
- 84.** En su comunicación de fecha 2 de agosto de 2013, el Gobierno señala, en relación con la recomendación *a)*, que se despidió al Sr. Miodrag Boskovic, Sr. Dragan Janjic y Sra. Mirjana Popovic, a los que se había abierto un expediente disciplinario en 2008, si bien se reincorporaron al trabajo en cumplimiento de una decisión definitiva del tribunal. El 2 de agosto de 2013, el Departamento de Inspección Pública determinó que el Sr. Janjic, la Sra. Popovic y el Sr. Boskovic trabajaban en la empresa y desempeñaban su labor de acuerdo con sus calificaciones y su desempeño laboral. El Gobierno recalca además que, en 2012-2013, ni estos empleados, ni los miembros de la organización sindical a la que éstos pertenecen denunciaron la situación ante el Departamento de Inspección Pública.
- 85.** *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a alegatos según los cuales la dirección de la Radio y Televisión de Montenegro (RTCG) se negó a reconocer al Nuevo Sindicato de la RTCG como la organización representativa de los trabajadores, así como al despido de sus dirigentes y al acoso de sus afiliados. El Comité toma nota de los nuevos alegatos de la organización querellante, así como de la información facilitada por el Gobierno en su recomendación anterior.*
- 86.** *El Comité lamenta que el Gobierno no facilite información en relación con su petición de abrir una investigación independiente sobre el presunto despido en 2008 de cuatro dirigentes sindicales (Sr. Dragan Janjic, Sr. Radomir Pajovic, Sra. Mirjana Popovic y Sr. Miodrag Boskovic) por motivos antisindicales. En relación con el alegato que señala que se volvió a contratar a esos trabajadores para nuevos puestos, con un salario más bajo, el Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno según la cual, el 2 de agosto de 2013, el Departamento de Inspección Pública dictaminó que el Sr. Janjic, la Sra. Popovic y el Sr. Boskovic trabajaban en la empresa y desempeñaban su labor de acuerdo con sus calificaciones y su desempeño laboral. Observando que la organización querellante señala que los tribunales todavía no se han pronunciado sobre las demandas interpuestas por el Sr. Janjic y la Sra. Popovic por haber sido degradados en sus condiciones de trabajo, el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que remitan las sentencias del tribunal tan pronto como sean pronunciadas, así como toda información adicional sobre este asunto. Asimismo, el Comité lamenta profundamente la gravedad del alegato adicional, a saber que el Sr. Pajovic, presidente del sindicato y que previamente había sido despedido, contratado de nuevo y posteriormente suspendido, volvió a ser despedido el 16 de mayo de 2012 como consecuencia de un expediente*

*disciplinario falseado. El Comité recuerda que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo — tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales — y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 799]. En vista de lo anterior, el Comité insta de nuevo al Gobierno a que lleve a cabo una investigación independiente sobre los alegatos de actos repetidos de discriminación antisindical presuntamente cometidos por la empresa desde 2008, incluido el despido del Sr. Pajovic el 16 de mayo de 2012, y lo mantenga informado del resultado de dicha investigación. Si se determinara que el despido del Sr. Pajovic se debió al ejercicio de sus actividades sindicales legítimas, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se reincorpore plenamente a su puesto de trabajo sin pérdida de salarios. Si por motivos objetivos e imperiosos la reincorporación no fuera posible, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que el sindicalista afectado perciba indemnizaciones adecuadas de manera que dichas indemnizaciones constituyan una sanción suficientemente disuasoria contra actos de discriminación antisindical.*

- 87.** *En relación con la cuestión de la representatividad, el Gobierno toma nota de que, según la organización querellante, los procedimientos iniciados a fin de examinar y determinar qué organización sindical ostentaba la representación mayoritaria no se resolvieron de manera satisfactoria. El Comité toma nota además de los nuevos alegatos formulados por la organización querellante, incluida la presunta confiscación de las cuotas sindicales por parte de la empresa y su desvío a otra organización sindical, y pide al Gobierno que responda a estos alegatos sin demora.*
- 88.** *Por último, el Comité lamenta que el Gobierno no haya facilitado información sobre las medidas adoptadas para reunir a la dirección de la empresa y a la organización sindical a los fines de promover un acuerdo en lo atinente a las facilidades que se les deberá proporcionar a los representantes de la organización querellante e insta nuevamente al Gobierno a que medie entre las partes para facilitar que lleguen a un acuerdo satisfactorio para ambas a este respecto.*

Caso núm. 2667 (Perú)

- 89.** En su reunión de marzo de 2013, el Comité formuló la siguiente recomendación [véase 367.º informe, párrafo 79]:

El Comité lamenta que el proceso judicial sobre el despido del Sr. David Elíaz Rázuri, secretario de defensa del Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nestlé Perú S.A. (SUNTRANEP) se haya extendido durante más de cuatro años — la demanda se inició en 2009 — y subraya que «la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de ésta última» [véase *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, quinta edición, 2006, párrafo 105]. El Comité espera firmemente que la autoridad judicial dictará sentencia definitiva muy próximamente y pide al Gobierno que le informe sobre la sentencia que se dicte.

- 90.** En sus comunicaciones de fechas 5 de abril y 9 de agosto de 2013, el Gobierno indica que ha transmitido a la presidencia del Poder Judicial las recomendaciones del Comité sobre la demora en la administración de justicia. En lo que respecta al caso del dirigente sindical Sr. David Elíaz Rázuri, el Gobierno declara que tras varios recursos la autoridad judicial confirmó en agosto de 2012 la nulidad de su despido ordenando la reposición en su puesto de trabajo pero que la otra parte interpuso recurso de casación. El Gobierno señala que ello se enmarca en las posibilidades legales de ejercicio del derecho de defensa.

91. *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que le comunique el resultado del recurso de casación. Teniendo en cuenta la confirmación en la instancia de apelación de su despido injustificado, el Comité pide al Gobierno que se asegure del reintegro en su puesto de trabajo del Sr. Rázuri, en espera de la sentencia definitiva.*

Caso núm. 2690 (Perú)

92. En su reunión de marzo de 2013, el Comité tomó nota de las informaciones del Gobierno y formuló la siguiente recomendación sobre la cuestión que quedó pendiente [véase 367.º informe, párrafos 82 y 83]:

En sus comunicaciones de 7 de febrero, 3 de mayo y 22 de septiembre de 2011 y 4 de mayo y 21 de agosto de 2012, el Gobierno informa que el SINAUT-SUNAT interpuso ante la autoridad judicial un recurso de amparo para que el empleador (SUNAT) suscriba un acta de compromiso arbitral; la autoridad judicial rechazó la excepción de prescripción esgrimida por el empleador; la SUNAT apeló el fallo y la autoridad judicial de apelación estimó fundada la excepción de prescripción del empleador y revocó la sentencia de primera instancia ordenando el archivo de la causa. El Gobierno añade que el sindicato interpuso recurso de agravio constitucional el cual fue concedido, ordenándose remitir el asunto al Tribunal Constitucional, el cual ha llevado a cabo la vista de la causa, encontrándose actualmente pendiente de resolver.

El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que le comunique la sentencia del Tribunal Constitucional.

93. En su comunicación de fecha 31 de julio de 2013, el Gobierno declara que con fecha 16 de julio de 2013, el Tribunal Constitucional ha emitido sentencia sobre el recurso interpuesto por el Sindicato Nacional de Unidad de Trabajadores de SUNAT (SINAUT-SUNAT), declarando la demanda infundada considerando que el arbitraje potestativo y la medida de huelga son opciones alternativas no excluyentes en la vía de la negociación colectiva, y el hecho de acudir a una de ellas no convierte en irrealizable la otra; sin embargo, la variación en la elección del medio supondrá la modificación del tipo de arbitraje laboral y sólo podrá ser voluntario conforme al artículo 63 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. En ese sentido, el sindicato optó por ejercer su derecho de huelga en el curso de la negociación colectiva por el pliego de reclamos período anual 2008-2009. El Gobierno añade que por tanto no se ha vulnerado el derecho de negociación colectiva y destaca que la SUNAT ha señalado que: 1) en el marco de la negociación colectiva se encuentra interesada en encontrar una solución equitativa, por lo que vienen realizando reuniones dentro del proceso de negociación colectiva y vía extraproceso con el Ministerio de trabajo; 2) durante los años 2011, 2012 y 2013, la SUNAT ha suscrito convenios colectivos con diversas organizaciones sindicales como el FENTAT, SUTTSUNAT y SINTRADUANAS, y 3) se encuentra cumpliendo las disposiciones internas que regulan los procesos de negociación colectiva en el ámbito de la administración pública, fundada en los principios de buena fe y de negociación colectiva libre y voluntaria. Por último, el Gobierno subraya que la mencionada sentencia del Tribunal Constitucional se refiere al proceso de negociación colectiva 2008-2009.

94. *El Comité toma nota de estas informaciones y en particular del resultado de la sentencia del Tribunal Constitucional contraria a lo solicitado por el sindicato querellante en su recurso judicial.*

Caso núm. 2816 (Perú)

95. En su reunión de marzo de 2013, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre los alegatos que quedan pendientes [véase 367.º informe, párrafo 1007]:

- el Comité invita al Gobierno a que convoque una mesa de diálogo tripartito a efectos de mejorar el sistema de negociación colectiva en la administración pública y superar las dificultades y problemas que, como ilustra el presente caso, se presentan en la práctica. El Comité recuerda al Gobierno que, si lo desea, la asistencia técnica de la OIT está a su disposición, y
- el Comité pide al Gobierno que comuniqué las decisiones adoptadas o que adopte la autoridad administrativa en relación con un supuesto mal uso del correo electrónico por los dirigentes sindicales, Sra. María Covarrubias y Sr. Jorge Carrillo Vértiz. Como hizo en las conclusiones de su anterior examen del caso, el Comité sugiere que el empleador y las organizaciones sindicales concernidas hagan esfuerzos para lograr acuerdos sobre las modalidades del uso del correo electrónico.

96. En respuesta a la primera recomendación del Comité, el Gobierno declara, en su comunicación de fecha 17 de mayo de 2013, que la actuación de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración (SUNAT) está en estricta observancia de la normatividad vigente, respetando los derechos de los trabajadores y dentro de un marco de disposición al diálogo y a arribar a acuerdos que observen las normas vigentes. En el marco de la negociación colectiva la SUNAT está interesada en encontrar una solución equitativa para ambas partes, prueba de ello es que la SUNAT ha mostrado interés y predisposición por arribar a una solución pacífica a través de su participación en las diversas reuniones dentro del proceso de negociación colectiva y extraproceso. En este sentido, el Gobierno destaca que durante los años 2011, 2012 y 2013, la SUNAT ha suscrito convenios colectivos con diversas organizaciones sindicales. *El Comité reitera la importancia de que se convoque una mesa de diálogo tripartito a efectos de mejorar el sistema de negociación colectiva, invitando a la organización querellante SINAUT-SUNAT.*

97. En lo que respecta a la segunda recomendación del Comité, el Gobierno declara que la autoridad administrativa de trabajo determinó que la entidad no incurrió en infracción de normas laborales, toda vez que existe ordenamiento legal sobre el uso del correo electrónico en las instituciones públicas. Asimismo, el Gobierno añade que la SUNAT ha implementado normas sobre el correo electrónico que no sólo obedecen a una política interna sino que responden a una política nacional que persigue optimizar su aprovechamiento mediante la racionalización de su utilización, que se encuentra plasmada en la directiva núm. 005-2003-INEI/DINP «Normas para el uso del servicio del correo electrónico en las entidades de la Administración Pública», aprobada por resolución jefatural núm. 088-2003-INEI, la cual establece que «las cuentas de correo para empleados de las instituciones públicas deben usarse para actividades que están relacionadas con el cumplimiento de su función en la institución». En ese sentido, la SUNAT emitió la circular núm. 006-2008, de fecha 11 de marzo de 2008, indicando a sus trabajadores que el correo electrónico constituye un medio oficial de comunicación e intercambio de información que se debe utilizar exclusivamente para el desempeño de sus funciones. Por lo tanto, dicha entidad se encuentra cumpliendo las normas que regulan el adecuado uso del correo electrónico institucional, sin contravenir las normas fundamentales que regulan el derecho de los trabajadores.

98. *El Comité reitera sus anteriores recomendaciones y pide nuevamente al Gobierno que indique si la autoridad administrativa ha adoptado decisiones en relación con el uso del correo electrónico por los dirigentes sindicales Sra. María Covarrubias y Sr. Jorge Carrillo Vértiz.*

Caso núm. 2825 (Perú)

99. En su reunión de marzo de 2013, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones pendientes [véase 367.º informe, párrafo 96]:

En cuanto al traslado de los dirigentes y todos los afiliados del Sindicato de Trabajadores de Farmacias Peruanas S.A. (SINTRAFASA), el Gobierno declara que la Inspección del Trabajo sancionó a la empresa por infracción muy grave con una multa de 8 316 nuevos soles al acreditarse la ejecución de traslados injustificados de dirigentes sindicales y afiliados (un total de 60), lo que afectó al normal funcionamiento de la organización sindical. El Gobierno añade que la empresa presentó un recurso de apelación en el que se revocó la sanción dado que en su informe los inspectores no desvirtuaron los argumentos y documentos exhibidos por la empresa toda vez que debe figurar la síntesis de las argumentaciones alegadas y de las seguidas para estimarlas o desestimarlas, y por ello no existió una debida motivación. *El Comité pide al Gobierno que indique si el sindicato recurrió contra esta resolución revocatoria y en caso afirmativo que le informe del resultado.*

- 100.** En su comunicación de fecha 16 de julio de 2013, el Gobierno declara que el sindicato SINTRAFASA no ha presentado recurso contra la revocación de la multa que se impuso en un primer momento en la empresa. *El Comité toma nota de esta información.*

Caso núm. 2826 (Perú)

- 101.** En su reunión de marzo de 2013, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 367.º informe, párrafo 1020]:

- a) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la tramitación en el Congreso del proyecto de ley núm. 761/2011-CR relativo a la promoción de exportaciones no tradicionales, y
- b) el Comité reitera su recomendación anterior invitando al Gobierno a que teniendo en cuenta las particularidades de este caso estudie la posibilidad de conceder el uso de algún local público a la federación querellante.

- 102.** En relación con la recomendación *a)*, el Gobierno declara en sus comunicaciones de fechas 7 y 13 de mayo de 2013 que el proyecto relativo a la promoción de exportaciones no tradicionales sigue en trámite en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, la cual ha escuchado las opiniones de diversas autoridades y de los interlocutores sociales y ha solicitado nuevos informes técnicos a instituciones públicas y privadas. Actualmente el proyecto se encuentra en fase de pre-dictamen. *El Comité recuerda que en su reunión de noviembre de 2011 había pedido que la legislación vigente en el sector textil de exportaciones no tradicionales sancionara los actos de discriminación antisindical y espera que la futura ley será adoptada en un futuro próximo e incluirá sanciones suficientemente disuasorias contra este tipo de actos.*

- 103.** En lo que respecta a la recomendación *b)*, el Gobierno declara que la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN), indica que otorga predios estatales a título gratuito en cesión en uso a un particular, para que lo destine a un proyecto de desarrollo social, cultural y/o deportivo, acorde a lo dispuesto por los artículos 107 y 108 del reglamento de la ley núm. 29151, Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales, aprobado por decreto supremo núm. 007-2008-VIVIENDA; sin embargo, a la fecha no se cuenta con locales disponibles. La Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN) ha señalado que en caso que los trabajadores en tejidos del Perú identifiquen un predio estatal para sus fines, podrán formular su requerimiento dentro de los alcances previstos en los artículos 107 y 108 del reglamento de la ley núm. 29151, Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales, ante la Subdirección de Administración del Patrimonio Estatal de la SBN para su evaluación y trámite conforme a la ley. El Gobierno añade que la federación querellante (Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú (FTTP) puede elegir el local que estima pertinente de acuerdo con las normas legales mencionadas.

104. *El Comité toma nota de estas informaciones e invita a la federación querellante que solicite el uso de un local en el marco de las disposiciones legales mencionadas por el Gobierno.*

Caso núm. 2854 (Perú)

105. En su reunión de marzo de 2012, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 363.^{er} informe, párrafo 1045]:

- el Comité espera firmemente que en el futuro se llevarán a cabo consultas con suficiente antelación con las organizaciones sindicales concernidas en relación con todo proceso de reestructuración o de privatización. El Comité hace un llamamiento al Gobierno para que inicie sin demora la consulta en lo que respecta a los efectos de la privatización;
- teniendo en cuenta las circunstancias de este caso, el Comité estima que no deberían adoptarse sanciones contra los sindicalistas que participaron en las huelgas, o contra las organizaciones sindicales. El Comité pide al Gobierno que le comunique la decisión del Ministerio Público sobre la denuncia penal contra varios huelguistas presentada por la Procuraduría Pública del Ministerio de Transportes y Comunicaciones y espera que esta decisión tenga en cuenta las conclusiones y el principio señalado en relación con esta cuestión.

106. Por comunicaciones de fechas 15 de octubre y 10 de diciembre de 2012 y 28 de febrero de 2013, la Federación Nacional de la Empresa Nacional de Puertos (FENTENAPU) envía nuevas informaciones sobre nuevas concesiones de terminales portuarias sin que se haya escuchado a la federación querellante ni si la haya permitido participar; esas concesiones han recibido, según los alegatos, cuestionamientos de corrupción y violaciones al debido proceso; se pretende reducir el personal sindicalizado; además aquellos trabajadores que no han aceptado las propuestas económicas de la empresa (programas de retiro incentivados) para que renuncien a esas propuestas se expondrían a sanciones; según la federación querellante la mayoría de los trabajadores afectados por la reducción de personal están vinculados con la negociación colectiva y ello encubre un despido masivo que afectaría a más de 200 trabajadores.

107. En su comunicación de fecha 25 de septiembre de 2012, el Gobierno informa que mediante resolución de fecha 21 de marzo de 2012, el titular de la Quinta Fiscalía Provincial Penal del distrito judicial del Callao ha resuelto que no da lugar a formular denuncia penal contra los huelguistas y como tercero civilmente responsable el Sindicato de Estibadores del Puerto del Callao, por la presunta comisión del delito contra la seguridad pública — atentado contra los medios de transporte colectivo o de comunicación — y por entorpecimiento el funcionario de servicios públicos, disponiéndose por ello el archivo definitivo de la denuncia. *El Comité toma nota con interés de estas informaciones.*

108. En su comunicación de fecha 17 de septiembre de 2013, el Gobierno declara que según informe de la Dirección de Promoción de la Inversión, los procesos de promoción de la inversión privada referidos a la infraestructura portuaria nacional tienen como finalidad otorgar al postor ganador la obligación de diseñar, financiar, construir, operar u ulteriormente transferir la nueva infraestructura al Estado peruano, por lo que no se podría sostener que estos constituyen procesos de reestructuración o de privatización de la Empresa Nacional de Puertos (ENAPU) que requerirían una consulta anticipada a las organizaciones sindicales relacionadas, pues los procesos se restringen a actos de disposición sobre bienes de dominio público portuario de propiedad del Estado y no a los activos de ENAPU; asimismo, el desarrollo de dichos procesos de promoción no contempla en su diseño el despido de los trabajadores que prestan servicios a ENAPU, toda vez que sólo buscan obtener una mayor eficiencia en la administración de la infraestructura

portuaria de titularidad del Estado peruano; por ello, el Estado no estaría vulnerando derecho fundamental alguno respecto de este punto.

- 109.** El Gobierno declara también que el Ministerio de Transportes y Comunicaciones señala que: *a)* el proceso de concesión del terminal Norte Multipropósito del Callao, forma parte de los proyectos de infraestructura y servicios de transporte que fueron entregados al sector privado bajo concesión; *b)* el anexo 21 del contrato de concesión se refiere al contrato de asociación de participación, celebrado entre el concesionario APM Terminals Callao S.A. y ENAPU S.A., mediante el cual este último aporta los bienes y recibe, por concepto de participación en el negocio, un total de 17 por ciento de las utilidades que arrojen los estados financieros al 31 de diciembre de cada año, antes de la determinación del impuesto a la renta; *c)* una de las obligaciones de APM Terminals Callao S.A. es formular, por un plazo de diez años, propuestas de contratación a un número de trabajadores de ENAPU S.A. equivalente a un 60 por ciento del total del personal operativo consignado en el anexo 23 del contrato de concesión, y *d)* a la fecha APM Terminals Callao S.A. ha contratado un total de 500 trabajadores operativos de ENAPU S.A., de los cuales 366 responden a la lista de trabajadores del anexo 23, lo que corresponde a un 73 por ciento de los trabajadores del citado anexo 23.
- 110.** Respecto a la entrega del Terminal Portuario de Chimbote el Gobierno señala que, la Dirección General de Transporte Acuático del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, indica que la misma se ha llevado a cabo en razón del proceso de descentralización del país, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 188 de la Constitución Política del Perú, el que señala que la descentralización es una forma de organización democrática que constituye una política permanente de Estado de carácter obligatorio, que tiene como objetivo fundamental el desarrollo integrado del país; en tal sentido, las transferencias portuarias en el marco del proceso de descentralización no son parte de un proceso de privatización.
- 111.** El Gobierno añade que el Comité designado para la transferencia del Terminal Portuario de Chimbote, estuvo integrado por representantes de las diferentes áreas de ENAPU S.A., por lo que la participación de los trabajadores fue activa en dicho proceso. Sobre el Programa de Retiros Incentivados, mediante decreto supremo núm. 044-2010-MTC se estableció el Beneficio Especial de Cese Voluntario Portuario (BECVP) dirigido a todos los trabajadores portuarios del Terminal Portuario del Callao. Dicho beneficio consistía en el retiro voluntario de los trabajadores que así lo consideran pertinente a cambio de una compensación económica. En consecuencia, lo antes señalado no corresponde a una política de despidos masivos, toda vez que la afiliación al BECVP fue libre y voluntaria. Respecto al Programa de Retiros Incentivados, la ley núm. 27866, Ley del Trabajo Portuario, en su artículo 13 regula el régimen laboral del trabajador portuario, precisando que el mismo se encuentra comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, correspondiéndole los derechos y beneficios en él establecidos. Por su parte, el decreto legislativo núm. 728, en su artículo 86 establece que es una causa objetiva para la terminación del contrato de trabajo, entre otros, los motivos económicos, tecnológicos, estructurales y análogos y la liquidación, disolución y quiebra de la empresa. Por tanto, el Programa de Retiros Incentivados es considerado totalmente legal, por lo que de ninguna manera puede ser entendido como un supuesto de despidos masivos.
- 112.** Asimismo, la federación querellante ha presentado este caso ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, por lo que, a fin de evitar la duplicidad de pronunciamientos por parte de un organismo internacional, el Estado solicita al Comité, se abstenga de continuar con la revisión de la presenta queja, al existir un proceso en curso a nivel interamericano, y sobre el cual recaerá en su momento un pronunciamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

113. *El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno, de la que surge que en el proceso de concesiones de Terminales Portuarias no parece haber habido consultas en profundidad con la federación querellante salvo en el caso de la Terminal de Chimbote. El Comité insiste nuevamente en la importancia de que se lleven a cabo consultas en profundidad con la federación querellante sobre los efectos de la descentralización que se está llevando a cabo en la empresa.*
114. *En cuanto al alegado carácter antisindical de este proceso en sí que, según el querellante afecta a su mayoría a trabajadores afiliados vinculados con la negociación colectiva, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que los procesos no contemplan el despido de trabajadores y tenían por objeto traspasar determinados servicios al sector privado y que hay un compromiso de recontratar a un porcentaje importante de trabajadores (que renunciaron a su empleo aceptando libremente un beneficio económico), habiéndose contratado ya a 500 trabajadores. El Comité concluye que la federación querellante no ha aportado pruebas concretas sobre la motivación antisindical del proceso de descentralización. El Comité recuerda que su mandato se circunscribe a las violaciones de los derechos sindicales y no a los procesos de reestructuración, privatización o descentralización ni a la determinación de si las autoridades han violado o no la legislación interna en la ejecución de estos procesos económicos. Por último, tomando nota que la federación querellante ha sometido esta cuestión a un procedimiento que dará lugar a un pronunciamiento de la Corte Iberoamericana de Derechos Humanos, el Comité recuerda que su examen de este caso se hace en el contexto de su mandato que «consiste en determinar si una situación concreta dese el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios de la OIT sobre estas materias [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 6]. El Comité subraya que en el marco de este mandato — que se distingue del de otros organismos internacionales — ya formuló sus recomendaciones en 2012.*

Caso núm. 2856 (Perú)

115. En su reunión de marzo de 2013, el Comité pidió al Gobierno que le comunique la sentencia definitiva que se dicte sobre el despido de la dirigente sindical Sra. Clara Tira por el gobierno regional del Callao [véase 367.º informe, párrafo 106]. El Comité había tomado nota de que esta dirigente sindical había obtenido sentencias favorables en primera y segunda instancia pero el empleador había presentado recurso de casación [véase 367.º informe, párrafo 105].
116. En sus comunicaciones de fechas 5 de abril y 25 de mayo de 2013, el Gobierno declara que el gobierno regional del Callao señala que no cuenta aún con una plaza vacante para reponer a la mencionada dirigente sindical en su plaza de origen u otra similar pero por ahora ha vuelto a ser contratada bajo la modalidad de locación de servicios. Entretanto, la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia del Callao realizó la «vista de causa» el 10 de abril de 2013 en el marco del recurso de casación pero las partes no asistieron.
117. *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso de casación y espera que la sentencia será pronunciada en un futuro próximo.*

Caso núm. 2900 (Perú)

118. En su anterior examen del caso en su reunión de octubre de 2013, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 370.º informe, párrafo 628]:

- a) en cuanto al alegado despido antisindical del secretario general del Sindicato de Trabajadores del Banco Falabella (SUTBAF), Sr. Hugo Rey Douglas, el 2 de diciembre de 2010, el Comité espera firmemente que la autoridad judicial dictará sentencia muy próximamente y que si se verifica el carácter antisindical del despido se le reintegre sin demora, con el pago de los salarios caídos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;
- b) en lo que respecta a la alegada impugnación del registro del SUTBAF por parte del Banco, el Comité lamenta la falta de respuesta del Gobierno sobre estos alegatos y pide al Gobierno que le informe sobre el estado del registro de esta organización, y
- c) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los resultados de las negociaciones entre el Banco y el SUTBAF y si finalmente alcanzaron un acuerdo en relación con las condiciones de empleo en dicho establecimiento.

119. En respuesta a las recomendaciones *b)* y *c)* del Comité, el Gobierno declara en su comunicación de 3 de diciembre de 2013 que el registro del Sindicato de Trabajadores del Banco Falabella (SUTBAF) se encuentra plenamente vigente y que el banco y el sindicato suscribieron un convenio colectivo el 20 de febrero de 2012. *El Comité toma nota con interés de estas informaciones.*

120. En cuanto a la recomendación *a)* del Comité, el Gobierno declara que la autoridad judicial de apelación tras un nuevo recurso presentado ha ordenado un nuevo pronunciamiento de la autoridad judicial de primera instancia sobre el despido del dirigente sindical Sr. Hugo Rey Douglas. *El Comité toma nota de esta información y pide al Gobierno que le comunique la nueva sentencia que se dicte al respecto.*

Caso núm. 2915 (Perú)

121. En su reunión de marzo de 2013, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 367.º informe, párrafo 1126]:

- a) en cuanto a la no renovación de los contratos administrativos de servicio de los tres dirigentes y siete afiliados del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (SITRAUSM), el Comité pide al Gobierno que se realice una investigación sobre el motivo de la no renovación de su contrato a efectos de que pueda determinar si la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNSM), entidad pública, incurrió o no en actos de discriminación antisindical. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y
- b) el Comité pide al Gobierno que se realice una investigación sobre los alegatos en materia de negativa de licencias sindicales a dirigentes del SITRAUSM y de no pago al sindicato o no descuento de las cotizaciones sindicales, así como sobre los alegatos relativos a la negativa de la universidad de negociar colectivamente con el mencionado sindicato.

122. En relación con la recomendación *a)*, el Gobierno niega que se hayan vulnerado los derechos sindicales y declara en su comunicación de 18 de julio de 2013 que no se puede vincular el cese de trabajadores con contratos administrativos de servicio (CAS) por término de contrato con motivos antisindicales, pues sólo dos dirigentes de la junta directiva del SITRAUSM conformada por 22 personas, cesaron por término de contrato; no se trata de despidos sino de vencimiento de contratos. Asimismo, prosigue el Gobierno, la UNMSM, desde el mes de junio de 2012, viene efectuando los descuentos a favor del SITRAUSM, debidamente autorizados por el personal CAS afiliado al sindicato y otorgó licencias sindicales a la junta directiva conforme a la resolución rectoral núm. 01273-R12 de fecha 9 de marzo de 2012, en vía de regularización por el período comprendido entre el 11 de agosto de 2011 al 10 de agosto de 2013.

- 123.** El Gobierno añade que los trabajadores en régimen de CAS tienen reconocido el derecho de constituir sindicatos y el de negociación colectiva a través de sus organizaciones. En cuanto a la negociación colectiva del pliego de reclamos (2011-2012) del sindicato, en 2012, hubo problemas entre los cuales debe señalarse, por ejemplo, que el sindicato se registró en representación de los trabajadores del régimen privado (mientras que en realidad afilia en su totalidad a trabajadores en régimen de CAS) y no de los trabajadores en régimen de CAS. El Gobierno precisa sin embargo, que el sindicato ha presentado su pliego para el período 2012-2013 de conformidad con la legislación, y por ello, dicho pliego se está tramitando.
- 124.** *El Comité expresa la esperanza de que el proceso de negociación colectiva concluirá en futuro próximo. El Comité toma nota con interés de las informaciones del Gobierno en materia de pago de cotizaciones sindicales al sindicato y de licencias sindicales a sus dirigentes, y pide al Gobierno que indique si los sindicalistas cuyo contrato no se renovó, han presentado recursos administrativos y recursos ante la autoridad judicial invocando motivos sindicales.*

Caso núm. 2890 (Ucrania)

- 125.** En su reunión de marzo de 2013 el Comité examinó por última vez este caso, que se refiere a la cuestión de la adjudicación de los bienes de los sindicatos y a la alegada presunta injerencia en la constitución de organizaciones sindicales y al acoso contra dirigentes sindicales [véase 367.º informe, párrafos 1240 a 1257]. En esa ocasión, el Comité formuló las siguientes recomendaciones:
- a) el Comité toma nota con interés de la información facilitada por el Gobierno en relación con la reunión celebrada entre los directores del Fondo de Propiedad Estatal de Ucrania y la FPU, en la que participaron representantes de los ministerios pertinentes, para resolver la cuestión de la adjudicación de los bienes, así como del acuerdo alcanzado, y pide al Gobierno que le mantenga informado de toda novedad a este respecto;
 - b) en cuanto a los demás casos de supuesta injerencia en los asuntos sindicales de la FPU y sus afiliados, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que estos alegatos sean objeto de investigaciones independientes, y que le mantenga informado de sus resultados. Además, pide una vez más al Gobierno que le haga llegar sus observaciones sobre las dos decisiones adoptadas en 2011 por el Tribunal de Distrito de Shevchenkivski de Kiev, y
 - c) el Comité solicita una vez más al Gobierno que inicie una investigación independiente sobre la afirmación de que el Sindicato Unido de Empleados del Transporte Marítimo fue creado por obra o iniciativa de empleadores y que facilite información en cuanto a sus resultados.
- 126.** En sus comunicaciones de 8 de abril, 22 de julio, 29 de agosto y 2 de octubre de 2013, el Gobierno indica que el Fondo de Propiedad Estatal de Ucrania continúa manteniendo reuniones de trabajo con los representantes de la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU) y las autoridades competentes para resolver la cuestión de la compilación de un inventario y la lista de los bienes que, desde el 24 de agosto de 1991, eran administrados, poseídos y/o utilizados por los sindicatos de Ucrania y para presentar propuestas sobre su uso futuro. El Gobierno informa de que el proyecto de directiva del Consejo de Ministros de Ucrania relativa a «Determinados asuntos relacionados con la gestión de los bienes de todas las organizaciones sindicales de la sociedad civil de la antigua URSS que pasaron a ser propiedad del Estado por decisión judicial», que fue acordada con la FPU, todavía no ha sido adoptada por el Gobierno. De acuerdo con el Gobierno, continúa trabajando con los sindicatos en la cuestión de la adjudicación de los bienes.

127. En lo que respecta a la recomendación *b)*, el Gobierno remite a la legislación en vigor que proporciona protección contra los actos de injerencia de las autoridades en las actividades sindicales. Además facilita copia de los fallos del Tribunal de Apelación de Kiev de 21 de septiembre y 17 de agosto de 2011, respectivamente, por los que se revocan las decisiones del Tribunal de Distrito de Shevchenkivski de Kiev.
128. El Gobierno indica además que la cuestión de la creación del Sindicato Unido de Empleados del Transporte Marítimo fue examinada por las autoridades competentes. Sobre la base de la información recibida se pudo concluir que el sindicato no se creó por obra ni iniciativa de empleadores. El Gobierno explica que, en realidad, el sindicato se queja de injerencias de los jefes de las empresas estatales en sus actividades. Con objeto de examinar esta cuestión, el Ministerio de Política Social envió una comunicación de fecha 25 de agosto de 2012 a los jefes de las empresas estatales denunciados por el Sindicato Unido de Empleados del Transporte Marítimo para darles aclaraciones sobre la legislación y los convenios de la OIT que Ucrania ha ratificado en relación con las actividades de los sindicatos y la responsabilidad por violación de la legislación sindical. El Ministerio recomendaba a los gestores que cooperasen con las organizaciones sindicales de base establecidas y que realizan actividades en esas empresas.
129. *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno. Aprecia la indicación del Gobierno de que está colaborando con los sindicatos en la cuestión de la adjudicación de los bienes y espera que siga haciéndolo hasta que se resuelva la cuestión.*
130. *El Comité también toma nota de los fallos del Tribunal de apelación de Kiev por los que se revocan las dos decisiones adoptadas por el Tribunal de Distrito de Shevchenkivski de Kiev en 2011 (en la primera, el Tribunal de Primera Instancia había declarado ilegal la decisión de la comisión estatutaria de la FPU de no incluir un candidato más en la lista de candidatos para la elección del presidente de la FPU y obligado a la organización a adoptar una decisión respecto de la inclusión de dicho candidato en la lista; en la segunda decisión, el Tribunal había invalidado la decisión de la 10.ª Conferencia Sindical de la Ciudad de Kiev, celebrada el 17 de diciembre de 2010, y rehabilitado en el cargo de presidente al candidato que no obtuvo la mayoría de votos, las cuales, según la información facilitada por la organización querellante, interferirían con el derecho de los sindicatos a elegir libremente a sus representantes. El Comité lamenta, no obstante, que el Gobierno no haya enviado sus observaciones sobre una serie de casos de alegada injerencia de las autoridades en las actividades de la FPU y sus afiliados. Estos alegatos son, entre otros, los siguientes: indagaciones sobre las cotizaciones sindicales pagadas a las organizaciones estructuradas del Sindicato de Trabajadores de la Educación y la Ciencia de Ucrania; indagaciones sobre el ingreso y la utilización de las cotizaciones sindicales que los estudiantes abonaron al comité sindical de la escuela técnica núm. 11 del distrito de Nadvirnya en la región de Ivano-Frankivsk; instrucción dada por la Fiscalía General el 23 de mayo de 2011 a la FPU de no examinar determinadas cuestiones en la reunión de su presidium el 24 de mayo de 2011; y petición que la Fiscalía de Distrito de Bagliysky de la ciudad de Dneprodzerzhynsk en la región de Dnepropetrovsk dirigió al presidente del comité sindical de «Dnepr AZOT» para que presentara copias formalizadas ante notario de los estatutos del comité sindical, la lista del personal y las decisiones adoptadas en las reuniones sindicales celebradas entre 2010 y 2011. El Comité pide una vez más al Gobierno que se asegure de que los alegatos mencionados sean objeto de investigaciones independientes y que le mantenga informado de sus resultados.*

* * *

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

Caso	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
1962 (Colombia)	Noviembre de 2002	Junio de 2008
2086 (Paraguay)	Junio de 2002	Noviembre de 2012
2096 (Pakistán)	Marzo de 2004	Marzo de 2011
2153 (Argelia)	Marzo de 2005	Noviembre de 2012
2173 (Canadá)	Marzo de 2003	Junio de 2010
2257 (Canadá)	Noviembre de 2004	Octubre de 2013
2304 (Japón)	Noviembre de 2004	Octubre de 2013
2428 (República Bolivariana de Venezuela)	Marzo de 2006	Octubre de 2013
2528 (Filipinas)	Junio de 2012	Octubre de 2013
2533 (Perú)	Junio de 2011	Junio de 2013
2583 (Colombia)	Junio de 2008	Marzo de 2010
2595 (Colombia)	Junio de 2009	Octubre de 2013
2611 (Rumania)	Noviembre de 2008	Octubre de 2013
2694 (México)	Octubre de 2013	—
2700 (Guatemala)	Marzo de 2010	Marzo de 2011
2712 (República Democrática del Congo)	Octubre de 2013	—
2714 (República Democrática del Congo)	Octubre de 2013	—
2716 (Filipinas)	Noviembre de 2010	—
2755 (Ecuador)	Junio de 2010	Marzo de 2011
2768 (Guatemala)	Octubre de 2013	—
2820 (Grecia)	Noviembre de 2012	—
2827 (República Bolivariana de Venezuela)	Marzo de 2013	—
2836 (El Salvador)	Noviembre de 2011	Marzo de 2013
2837 (Argentina)	Marzo de 2012	Junio de 2013
2844 (Japón)	Junio de 2012	Octubre de 2013
2848 (Canadá)	Junio de 2012	Octubre de 2013
2852 (Colombia)	Noviembre de 2012	—
2858 (Brasil)	Noviembre de 2012	Octubre de 2013
2870 (Argentina)	Noviembre de 2012	—
2872 (Guatemala)	Noviembre de 2011	—
2895 (Colombia)	Marzo de 2013	—
2926 (Ecuador)	Octubre de 2013	—
2934 (Perú)	Noviembre de 2012	—
2951 (Camerún)	Octubre de 2013	—
2961 (Líbano)	Octubre de 2013	—
2964 (Pakistán)	Junio de 2013	—
2971 (Canadá)	Octubre de 2013	—
2973 (México)	Octubre de 2013	—

Caso	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
2980 (El Salvador)	Junio de 2013	—
2983 (Canadá)	Octubre de 2013	—
2985 (El Salvador)	Octubre de 2013	—
3006 (República Bolivariana de Venezuela)	Octubre de 2013	—

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

133. Además, el Comité recibió informaciones relativas al seguimiento de los casos núms. 1787 (Colombia), 2225 (Bosnia y Herzegovina), 2291 (Polonia), 2341 (Guatemala), 2384 (Colombia), 2400 (Perú), 2430 (Canadá), 2434 (Colombia), 2450 (Djibouti), 2453 (Iraq), 2460 (Estados Unidos), 2478 (México), 2488 (Filipinas), 2540 (Guatemala), 2602 (República de Corea), 2616 (Mauricio), 2637 (Malasia), 2656 (Brasil), 2678 (Georgia), 2699 (Uruguay), 2706 (Panamá), 2710 (Colombia), 2719 (Colombia), 2725 (Argentina), 2741 (Estados Unidos), 2745 (Filipinas), 2746 (Costa Rica), 2758 (Federación de Rusia), 2763 (República Bolivariana de Venezuela), 2775 (Hungría), 2777 (Hungría), 2780 (Irlanda), 2793 (Colombia), 2808 (Camerún), 2812 (Camerún), 2815 (Filipinas), 2833 (Perú), 2838 (Grecia), 2840 (Guatemala), 2843 (Ucrania), 2850 (Malasia), 2860 (Sri Lanka), 2905 (Países Bajos), 2907 (Lituania), 2914 (Gabón), 2916 (Nicaragua), 2944 (Argelia), 2952 (Líbano), 2966 (Perú), 2969 (Mauricio), 2972 (Polonia), 2977 (Jordania), 2981 (México) y 2991 (India) y los examinará en su próxima reunión.

CASO NÚM. 2979

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
la Confederación General del Trabajo
de la República Argentina (CGTRA)**

Alegatos: la organización querellante alega la injerencia de la autoridad administrativa en el proceso electoral de renovación de sus autoridades, así como actos de descalificación e intromisión en las actividades de la organización, demostrando una clara política antisindical en contra de su secretario general y la imposición de una multa millonaria a la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios (FNTCOTACLS) con motivo de la realización de un paro general

134. La queja figura en comunicaciones de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA) de fecha 21 de agosto de 2012. La CGTRA envió nuevos alegatos por comunicación de 27 de diciembre de 2012.
135. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de octubre de 2013 y 11 de marzo de 2014.
136. La Argentina ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos del querellante

137. En su comunicación de 21 de agosto de 2012, la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA) manifiesta que presenta la queja contra el Gobierno por violación del Convenio núm. 87 en el marco del proceso de la renovación de sus autoridades que fueron electas por el término de cuatro años (14 de julio de 2012 a 14 de julio del 2016), conforme a los estatutos, el 12 de julio de 2012. Afirma la organización querellante que el proceso de renovación de autoridades ha sido sin duda el más plural, democrático y transparente desarrollado en los últimos años en la confederación. El proceso electoral, convocado por medio de las reuniones del consejo directivo de 27 de marzo y 24 de abril de 2012 y respetando el procedimiento previsto en los estatutos, fue refrendado además por el Comité Central Confederal el 23 de mayo del mismo año.
138. Indica la organización querellante que en primer lugar, respetando el quórum establecido en el estatuto social, se constituyó el congreso general extraordinario y se procedió a incorporar a 47 organizaciones sindicales de base. A continuación, siempre teniendo en cuenta los recaudos y requisitos establecidos en el estatuto social y para evitar acefalías e interrupciones en los mandatos, tuvo lugar el congreso ordinario que contemplan los estatutos para renovar las autoridades de la confederación. Afirma la organización querellante que en dicho congreso, más de 1 000 congresales, mediante el voto directo y secreto eligieron la conducción de la CGTRA por el término de cuatro años. Alega la CGTRA, que el Gobierno se injirió en el proceso electoral mencionado, violando la libertad sindical y la autonomía sindical y en particular el derecho a elegir libremente a sus representantes. Según la organización querellante, la injerencia abarca a la más alta esfera del Poder Ejecutivo y no sólo se vinculó a hacer públicas sus preferencias sobre otros candidatos contrarios al secretario general de la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios (FNTCOTACLS) que fue electo para encabezar los destinos de la confederación, sino que se materializó con presiones concretas a dirigentes y organizaciones afiliadas para que resten su respaldo. Según la CGTRA, esta situación se denunció antes y después de ser reelecto el secretario general. Añade la organización querellante que pese a los múltiples pedidos de audiencia que le fueron solicitados, la Presidente de la Nación no recibió al secretario general.
139. La CGTRA afirma que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Nación carecía y carece de facultades para intervenir en el conflicto intrasindical en la confederación, toda vez que no se había agotado el procedimiento previsto en la Ley de Asociaciones Sindicales (la organización querellante se refiere al artículo 60 que dispone que «sin perjuicio de lo que dispongan los estatutos, los diferendos que puedan plantearse entre los afiliados a una asociación sindical de trabajadores y ésta, o entre una asociación de grado inferior y otra de grado superior será de aplicación lo dispuesto en el artículo anterior»; al respecto, el artículo 59 dispone «Para someter las cuestiones de encuadramiento sindical a la autoridad administrativa, las asociaciones interesadas deberán agotar previamente la vía asociacional mediante el pronunciamiento de la organización

gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las federaciones que integren.»). Según la CGTRA, la autoridad administrativa suplió defectos en las presentaciones impugnatorias del grupo de dirigentes que se autocalificaban como afines al Gobierno con la evidente intención de intervenir y frustrar el proceso electoral en la CGTRA. De esta manera, además se violó la autonomía de la organización en cuanto a la violación de los estatutos y de la jurisprudencia que ha reiterado en numerosas ocasiones que resulta conveniente que las cuestiones electorales sindicales, máxime cuando se trata de la central sindical más importante en un país, sean dirimidas en el ámbito judicial o ante un mediador independiente sin intervención de las autoridades públicas.

- 140.** Indica la organización querellante que la decisión administrativa de 6 de julio que dispuso que «resulta procedente establecer la falta de quórum suficiente y válido para sesionar respecto de la reunión del consejo directivo de la CGTRA del día 24 de abril de 2012, con el vicio de anulabilidad de nulidad relativa del acto impugnado y lo allí decidido, debiéndose convocar al mismo cuerpo para confirmar lo actuado o implementar un nuevo proceso electoral de renovación de autoridades», fue dictada con anterioridad a la reunión del congreso extraordinario de la confederación con fecha 12 de julio de 2012. Añade la CGTRA que pocos minutos después de haber sido dictada la arbitraria e ilegal disposición mencionada, las autoridades del Ministerio brindaron una conferencia de prensa en la que adelantaron al público la decisión tomada por el Ministerio, sin que estuvieran firmes los recursos de reconsideración que debían resolver la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales y el recurso jerárquico que debía resolver el propio ministro. La disposición administrativa implicó una decisión política de intervenir en la elección de renovación de las autoridades de la CGTRA por parte de las autoridades.
- 141.** En su comunicación de 27 de diciembre de 2012, la CGTRA alega que el Gobierno nacional persiste en la ilegítima y arbitraria adopción de conductas de descalificación e intromisión en la vida de la organización, demostrando una clara política antisindical en contra del secretario general, Sr. Hugo Antonio Moyano, así como contra otras organizaciones sindicales. Señala la organización querellante que los días 20 y 21 de diciembre de 2012 se registraron en el país hechos de vandalismo y saqueos en las provincias de Río Negro, Santa Fe y Buenos Aires y que a poco de comenzar los saqueos y como una política de persecución del Gobierno, funcionarios del Gobierno Nacional realizaron una denuncia penal contra los dirigentes sindicales, Sres. Hugo Moyano y Pablo Moyano con motivo de la realización de un paro general dispuesto por la FNTCOTACLS. Esta denuncia fue desestimada, pero sin embargo la autoridad administrativa del trabajo dispuso la imposición de una multa millonaria, sin garantizar el derecho a la legítima defensa, cuyo trámite se encuentra en sede administrativa laboral dado que la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo consideró que el titular del Ministerio de Trabajo no había respetado el procedimiento administrativo correspondiente. Según la organización querellante, se observa con claridad que el Gobierno tiene antecedentes en la difamación y criminalización de los dirigentes sindicales que son críticos de su accionar. Alega también la organización querellante, que el 21 de diciembre de 2012, las autoridades del Ministerio de Seguridad de la Nación acusaron a los Sres. Hugo Moyano y Pablo Micheli por los desmanes que arrojaron como resultado dos víctimas fatales y el Jefe de Gabinete de Ministros del Gobierno Nacional involucró a diversos sindicatos. A este respecto, las declaraciones públicas motivaron una contundente respuesta del movimiento obrero en una conferencia de prensa, señalando que resultaba evidente que la difamación a través de la prensa se hacía para amedrentar a dirigentes sindicales que emprendieron un plan de acción y lucha contra la política económica y social del Gobierno.

B. Respuestas del Gobierno

- 142.** En su comunicación de octubre de 2013, el Gobierno declara que niega todos y cada uno de los hechos denunciados en la queja y que las manifestaciones resultan falsas y temerarias. Afirma el Gobierno que no se trata de una cuestión de parcialidad, sino que el MTEySS actuó en defensa de garantías internacionales que objetivamente habían sido dañadas, por incumplimiento de normas estatutarias claras y que acarrearón la exclusión de sectores representativos de importantes organizaciones con participación en el consejo directivo de la CGTRA. En correspondencia, resulta falsa la afirmación de la violación de normas internacionales y por el contrario, el MTEySS actuó en defensa de los principios de libertad sindical y de los tratados internacionales, frente al verdadero infractor.
- 143.** El Gobierno rechaza absolutamente que la actuación del Estado signifique la violación de los artículos 3 y 6 del Convenio núm. 87, sino que la actuación del Ministerio se realizó a instancia de una parte que vio vulnerada garantías internacionales y constitucionales que pueden sintetizarse en la vulneración del derecho de expresión, de la igualdad ante la ley y de ejercer su derecho al voto. En otros términos, se trató de una situación objetiva, donde había una situación de exclusión de las representaciones de organizaciones sindicales que integran la conducción de la CGTRA, en un contexto de politización del proceso eleccionario, donde un sector pretendió la apropiación de la conducción de la CGTRA para un proyecto político propio, independiente de los objetivos estatutarios, de la confederación, violando inclusive disposiciones internacionales, sobre el comportamiento de las organizaciones sindicales. El Gobierno transcribe el dictamen de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (expediente núm. 1511236/12 de 6 de julio de 2012) en el que consta que tramita en virtud de un pedido de nulidad absoluta e insanable de la reunión del consejo directivo de la CGTRA, por la cual se aprobó la convocatoria al Comité Central Confederal para el día 23 de mayo de 2012 y a los congresos nacional ordinario y extraordinario para el día 12 de julio de 2012. Este pedido fue planteado por varias organizaciones sindicales y se ha sustentado en que en dicha reunión del consejo directivo no se ha obtenido el quórum necesario para sesionar válidamente, de conformidad con lo previsto en el artículo 50 del estatuto vigente; siendo además que varios de los presentes en esa ocasión no reunían las formalidades exigidas por la norma estatutaria para ejercer la representación de la organización gremial respectiva. En el marco de este expediente, se dispuso que resulta procedente establecer la falta de quórum suficiente y válido para sesionar respecto de la reunión del consejo directivo de la CGTRA del día 24 de abril de 2012, con el vicio de anulabilidad de nulidad relativa del acto impugnado y lo allí decidido, debiéndose convocar al mismo cuerpo para confirmar lo actuado o implementar un nuevo proceso electoral de renovación de autoridades.
- 144.** El Gobierno señala que en el presente caso el querellante no ha actuado como una simple organización asociacional, sino que por el contrario, en el período eleccionario tenía funciones jurisdiccionales como lo son por ejemplo, canalizar las diferencias intrasindicales vinculadas al proceso eleccionario — artículo 60 de la ley núm. 23551 — y en el consejo directivo, preservar todo el proceso eleccionario, garantizando la imparcialidad; transparencia y objetividad. Los propios términos de la queja dan cuenta de la falta de conciencia sobre el rol que deben cumplir las autoridades de una organización sindical en el acto eleccionario. Cuando uno detenta la responsabilidad institucional en comicios, debe tener un comportamiento prescindente, independientemente de las posiciones que se asuman durante la campaña. Este «principio de prescindencia y transparencia» en la conducta del querellante se ha violado por dos vías: la primera, por la utilización del aparato de la organización para conformar una voluntad adicta en el momento de la realización del acto y la segunda por la descalificación del adversario. Indica el Gobierno que el estatuto de la CGTRA es claro, las organizaciones sindicales representadas en el consejo directivo son las que eligen, a través de los cuerpos orgánicos, a los representantes en el consejo directivo y este requisito no fue cumplido. Los datos son

objetivos en esta materia y ninguna de las seis personas que se presentan en ausencia de los verdaderos integrantes del consejo directivo exhiben ninguna certificación de las organizaciones que dicen representar, conforme los exige el estatuto de la confederación. En otros términos, hay seis personas que no tenían ningún instrumento documental, que acreditare su presencia en el cargo del consejo directivo, conforme lo determina el estatuto de la CGTRA. El Gobierno afirma que en este caso el diferendo ocurrido en la CGTRA primeramente debió ser tratado en el seno de la misma, tal cual lo dispone el artículo 59 y 60 de la ley núm. 23551, constituyéndose a ese efecto un tribunal competente *ad hoc*; es decir, cumpliendo funciones jurisdiccionales, propias del Estado. En este caso, la organización debe respetar las garantías constitucionales y las disposiciones de los tratados internacionales en su ejercicio. Añade el Gobierno que en la queja se expresa la «falta de respeto» al contrincante, con continuas descalificaciones hacía los sectores que podrían considerarse disidentes de la conducción de aquel que detenta la voluntad de convocar a un acto eleccionario. La disidencia no puede constituirse en una afrenta que justifique la anulación de la participación en un acto eleccionario.

- 145.** Informa el Gobierno que la acción del MTEySS fue a pedido de parte. Un conjunto de organizaciones sindicales se lo solicitan al Ministerio, en función de una violación flagrante de los estatutos sindicales. Afirma el Gobierno que el MTEySS se encuentra legitimado en su actuación por dos ámbitos distintos. El primero por las propias normas del Derecho Internacional Público Laboral y el segundo por las normas internacionales del trabajo. El Ministerio de Trabajo se encontraba en condiciones legítimas para su actuación porque se estaban violando los principios de construcción de la voluntad asociativa, se descalificaba al adversario, se violaban las reglas del debido proceso, así como normas democráticas y demás garantías contenidas en el ejercicio de la libertad sindical. Según el Gobierno esto resulta plenamente coherente con lo sostenido en el dictamen de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales en el expediente mencionado núm. 1511236/12. El Gobierno detalla las nulidades y violaciones advertidas en el proceder del querellante: 1) violación de los artículos 11, 55, inciso e), y 108, del estatuto social al no cumplir con los requisitos exigidos por esta norma para la convocatoria formal a los congresos nacionales ordinario y extraordinario, incluyendo en ellos el punto destinado a la elección para la renovación de autoridades de la CGTRA; 2) violación a la autonomía sindical al verse privadas las organizaciones impugnantes integrantes del consejo directivo a nombrar sus representantes para la reunión de 24 de abril de 2012 violando los artículos 49 y 53 del estatuto; 3) actitud discriminatoria, al contestar la impugnación cursada por las organizaciones reclamantes con un pronunciamiento expreso y descalificante de la pretensión de éstos, antes del inicio del proceso en sede sindical — artículos 59 y 60 de la ley núm. 23551 — y 4) nulidad de la convocatoria para el Comité Central Confederal, el día 23 de mayo de 2012 y los congresos ordinarios y extraordinarios, fijados para el día 12 de julio de 2012. Toda esta situación hace difícil que se pueda convalidar un proceso eleccionario.
- 146.** Añade el Gobierno que el MTEySS en todo momento trató de hacer prevalecer la voluntad estatutaria, tal como resulta de la audiencia celebrada en el Ministerio de Trabajo, pero sin resultado alguno. La falta de acuerdo en la audiencia que convocara el Ministerio demuestra conductas políticas que desnaturalizan el proceso eleccionario, buscando imposiciones que violan garantías individuales y sindicales en forma natural, ya que la politización de los órganos de conducción estatutaria, en el medio de un proceso eleccionario, impide calificarlo de objetivo y transparente. Indica el Gobierno que la realidad, es que el querellante pretendió apropiarse del proceso eleccionario en función de aspiraciones políticas propias.

147. El Gobierno informa que actualmente, el conflicto intrasindical está siendo tratado en la justicia a la que se le han remitido las actuaciones administrativas. El expediente judicial se tramita en la Sala V de la Cámara Nacional del Trabajo y ha sido caratulado como: *Ministerio de Trabajo c. Cavalieri Armando secretarios generales de organizaciones sindicales afiliadas a la CGTRA y otras s/ Ley de Asociaciones Sindicales*, expediente núm. 55910/12. Es decir que sobre la actuación administrativa se encuentra actuando el control judicial, ámbito propicio para el resguardo de los intereses de las partes y es esta instancia que se deberá pronunciar, sobre la oportunidad, mérito y conveniencia de la actuación del Ministerio.
148. En su comunicación de 11 de marzo de 2014, el Gobierno se refiere a los últimos alegatos presentados por la organización querellante en diciembre de 2012. Señala el Gobierno que aunque la organización querellante se refiere a los hechos ocurridos los días 20 y 21 de diciembre de 2012, en realidad éstos fueron la culminación de un proceso que comenzó antes, y que como ya se ha señalado está teñido de bloqueos, piquetes y amedrentamientos de todo tipo. Indica el Gobierno que como lo señalan algunos periódicos en fecha 20 de junio de 2012, el sindicato de camioneros — que integra el conjunto de organizaciones sindicales que la organización querellante dice representar — dispuso un paro de actividades por 72 horas en la rama de distribución de combustibles y dada esa circunstancia se intimó al gremio a cesar de inmediato la medida de acción directa, tal como también los narran los periódicos. Añade el Gobierno que además de desconocer la conciliación obligatoria, el sindicato en cuestión procedió a bloquear varias plantas productoras o distribuidoras de combustibles. Según el Gobierno, en este contexto el Estado fue sometido a continuos actos de violencia, poniendo en peligro la vida y la seguridad de las personas y como corolario de esta situación el Gobierno inició dos causas judiciales por los incidentes que se encuentran en instancia judicial. Afirma el Gobierno que también, tal como lo señalan las crónicas periodísticas, se le aplicó una multa al sindicato por desconocer la conciliación obligatoria en el conflicto que en la actualidad se encuentra también tramitando judicialmente. Agrega el Gobierno que el 21 de noviembre de 2011 se realizó una nueva medida de fuerza sostenida por piquetes y bloqueos en todos los ingresos de la Ciudad de Buenos Aires y que en esas condiciones se llegó a las medidas de diciembre mencionadas por la organización querellante. Los hechos ocurridos en diciembre de 2012 aparecen como el corolario de una constante y recurrente realización de actos de amenazas durante seis meses y que las declaraciones de los funcionarios públicos deben entenderse en ese contexto.

C. Conclusiones del Comité

149. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que la autoridad administrativa se injurió en el proceso electoral de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA) que se realizó respetando el procedimiento previsto en los estatutos y en el marco del cual fueron electas el 12 de julio de 2012 nuevas autoridades por un período de cuatro años (la organización querellante objeta la intervención de la autoridad administrativa que estableció la falta de quórum en el consejo directivo de la CGTRA y decidió que debería convocarse al mismo cuerpo para confirmar lo actuado o implementar un nuevo proceso electoral). Asimismo, el Comité observa que la CGTRA alega que: 1) la injerencia abarca la más alta esfera del Poder Ejecutivo y no sólo se vinculó a hacer públicas sus preferencias sobre los candidatos sino que se materializó en presiones a dirigentes y organizaciones afiliadas; y 2) las autoridades del Gobierno adoptaron conductas de descalificación e intromisión en las actividades de la organización, demostrando una clara política antisindical en contra de su secretario general, Sr. Hugo Moyano y otros dirigentes (según la CGTRA, se inició una denuncia penal contra los Sres. Hugo Moyano y Pablo Moyano con motivo de la realización de un paro general dispuesto por la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios*

(FNTCOTACLS) en diciembre de 2012, y aunque la denuncia penal fue desestimada, se dispuso la imposición de una multa millonaria cuyo trámite se encuentra en sede administrativa).

150. En lo que respecta al alegato relativo a la injerencia de la autoridad administrativa en el proceso electoral de la CGTRA (la organización querellante objeta la intervención de la autoridad administrativa que estableció la falta de quórum en el consejo directivo de la CGTRA y decidió que se debería convocar al mismo cuerpo para confirmar lo actuado o implementar un nuevo proceso electoral), el Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) actuó en defensa de garantías internacionales que objetivamente habían sido dañadas, por incumplimiento de normas estatutarias claras y que acarrearón la exclusión de sectores representativos de importantes organizaciones con participación en el consejo directivo de la CGTRA; 2) la actuación del Ministerio se realizó a instancia de una parte que vio vulneradas las garantías internacionales y constitucionales que pueden sintetizarse en la vulneración del derecho de expresión, de la igualdad ante la ley y de ejercer su derecho al voto; 3) se trató de una situación objetiva, donde había una situación de exclusión de las representaciones de organizaciones sindicales que integran la conducción de la CGTRA; 4) el MTEySS se encontraba en condiciones legítimas para su actuación porque se estaban violando los principios de construcción de la voluntad asociativa, se descalificaba al adversario, se violaban las reglas del debido proceso, así como normas democráticas y demás garantías contenidas en el ejercicio de la libertad sindical; 5) actualmente, el conflicto intrasindical está siendo tratado en la justicia a la que se le han remitido las actuaciones administrativas (el expediente judicial tramita en la Sala V de la Cámara Nacional del Trabajo, caratulado como: Ministerio de Trabajo c. Cavalieri Armando secretarios generales de organizaciones sindicales afiliadas a la CGTRA y otras s/ Ley de Asociaciones Sindicales) y es esa instancia la que se deberá pronunciar sobre la oportunidad, mérito y conveniencia de la actuación del MTEySS. El Comité, al tiempo que toma nota de todas estas informaciones, recuerda que «el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados; para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de este derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas» y que «las medidas que puedan ser tomadas por vía administrativa en caso de impugnación de los resultados electorales corren el riesgo de parecer arbitrarias, por eso y también para garantizar un procedimiento imparcial y objetivo, los casos de esa índole deberán ser examinados por las autoridades judiciales» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 391 y 440]. En estas condiciones, el Comité expresa la firme esperanza de que las autoridades judiciales se pronuncien sin demora sobre todas las cuestiones pendientes vinculadas con el proceso electoral en la CGTRA y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

151. En cuanto a los nuevos alegatos de diciembre de 2012 según los cuales las autoridades del Gobierno adoptaron conductas de descalificación e intromisión en las actividades de la organización, demostrando una clara política antisindical en contra de su secretario general, Sr. Hugo Moyano y otros dirigentes (según la CGTRA, se inició una denuncia penal contra los Sres. Hugo Moyano y Pablo Moyano con motivo de la realización de un paro general dispuesto por la FNTCOTACLS en diciembre de 2012, y aunque la denuncia penal fue desestimada, se dispuso la imposición de una multa millonaria cuyo trámite se encuentra en sede administrativa), el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que: 1) los hechos ocurridos los días 20 y 21 de diciembre de 2012 fueron la culminación de un proceso de paros de actividades en el sector de distribución de combustibles y la realización de piquetes, bloqueos y amedrentamientos que comenzó antes; 2) el 20 de junio de 2012, el sindicato de camioneros dispuso un paro de actividades por 72 horas en la rama de

distribución de combustibles y dada esa circunstancia se intimó al gremio a cesar de inmediato la medida de acción directa; 3) además de desconocer la conciliación obligatoria, el sindicato en cuestión procedió a bloquear varias plantas productoras o distribuidoras de combustibles y el Estado fue sometido a continuos actos de violencia, poniendo en peligro la vida y la seguridad de las personas; 4) como corolario de esta situación el Gobierno inició dos causas judiciales por los incidentes que se encuentran en instancia judicial, y asimismo se le aplicó una multa al sindicato por desconocer la conciliación obligatoria en el conflicto que en la actualidad se encuentra también tramitando judicialmente, y 5) los hechos ocurridos en diciembre de 2012 aparecen como el corolario de una constante y recurrente realización de actos de amenazas durante seis meses y las declaraciones de los funcionarios públicos deben entenderse en este contexto. En estas condiciones, al tiempo que destaca el retraso de los procedimientos en curso relativos a los hechos acaecidos en 2012, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre el resultado de los procesos judiciales en cuestión.

- 152.** *Por último, en cuanto a los alegatos relativos a la injerencia de las autoridades al hacer públicas sus preferencias sobre los candidatos en el proceso electoral de la CGTRA, así como presiones y amenazas a dirigentes y organizaciones afiliadas, el Comité toma nota de que el Gobierno afirma que no se trata de una cuestión de parcialidad y que el MTEySS actuó en defensa de garantías internacionales y por incumplimiento de normas estatutarias que habían sido dañadas. A este respecto, el Comité recuerda de manera general que «el hecho de que las autoridades intervengan durante el proceso electoral de un sindicato expresando su opinión sobre los candidatos y las consecuencias de la elección afecta gravemente el principio de que las organizaciones sindicales tienen el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 434].*

Recomendaciones del Comité

- 153.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) al tiempo que subraya la importancia de respetar los principios relativos a la no injerencia de las autoridades en los procesos electorales de los sindicatos mencionados en las conclusiones, el Comité expresa la firme esperanza de que las autoridades judiciales se pronuncien sin demora sobre todas las cuestiones pendientes vinculadas con el proceso electoral en la CGTRA. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y*
 - b) el Comité pide al Gobierno que le informe sobre el resultado de los procesos judiciales iniciados por los incidentes en el marco de la realización de un paro general dispuesto por la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios — FNTCOTACLS — así como sobre el resultado del proceso judicial relacionado con la imposición de una multa al FNTCOTACLS por no haber acatado la conciliación obligatoria en el marco de dicho conflicto.*

CASO NÚM. 2987

INFORME PROVISIONAL

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

- **la Asociación Gremial de Trabajadores de Subterráneo y Premetro (AGTSyP) y**
- **la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)**

Alegatos: las organizaciones querellantes objetan la decisión de la autoridad administrativa del trabajo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires de convocar a las partes en un conflicto en el sector de los subterráneos a la conciliación obligatoria, así como la imposición de una multa al AGTSyP por no acatar dicha convocatoria

- 154.** La queja figura en comunicaciones de la Asociación Gremial de Trabajadores de Subterráneo y Premetro (AGTSyP) y de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), de fechas 22 y 24 de agosto de 2012, respectivamente.
- 155.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de septiembre de 2013.
- 156.** La Argentina ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de los querellantes

- 157.** En sus comunicaciones de fechas 22 y 24 de agosto de 2012, la Asociación Gremial de Trabajadores de Subterráneo y Premetro (AGTSyP) y la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) manifiestan que la AGTSyP es una entidad sindical de primer grado que afilia a los trabajadores que se desempeñan en el servicio de transportes subterráneos de la ciudad de Buenos Aires. Informan también que dicho servicio de propiedad pública se encuentra concesionado hace más de 20 años a una empresa privada (Metrovías S.A.), que es la actual empleadora de los trabajadores representados por la AGTSyP. Añaden los querellantes que la empleadora es una empresa privada, pero que la actividad está regulada y dirigida por el Estado (los querellantes se refieren a la transferencia que realizó el Estado nacional a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de la concesión de la red de subterráneos en esa ciudad).
- 158.** Las organizaciones querellantes manifiestan que en el marco de una negociación infructuosa de ciertas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable y del reclamo del ajuste salarial para el año 2012, y habiendo la empresa alegado la imposibilidad de acceder a las reivindicaciones por falta de fondos, el día 3 de agosto se declaró una huelga que se extendió del 4 al 13 de agosto de 2012.
- 159.** Las organizaciones querellantes manifiestan que en este contexto una legisladora de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires interpuso un recurso de amparo ante la autoridad judicial y que la jueza interviniente ordenó a la Subsecretaría de Trabajo del Gobierno de

la Ciudad de Buenos Aires a que convoque a una mesa de negociación con los representantes de los trabajadores del subterráneo y de la empresa Metrovías S.A. con el objeto de poner fin a la conflictividad desatada, a través de la autocomposición de los intereses en juego entre los sectores involucrados. Según los querellantes, la resolución judicial no hizo referencia a un marco de suspensión del ejercicio del derecho de huelga o a la aplicación del régimen de conciliación obligatoria. Alegan los querellantes que sin embargo la Subsecretaría de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires dictó la resolución administrativa núm. 1015/SSSTR/2012 de fecha 9 de agosto de 2012 por medio de la cual intimó a los trabajadores a dejar sin efecto toda medida de acción directa. Informan los querellantes que la AGTSyP presentó contra dicha resolución un recurso de reconsideración y apelación en subsidio, previsto en el régimen de procedimiento administrativo local.

- 160.** Añaden los querellantes que la AGTSyP compareció ante la Subsecretaría de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires en el indicado marco de una mesa de negociación el día 9 de agosto y en esa instancia se continuó la negociación. El 10 de agosto se dejó constancia de que la autoridad administrativa de trabajo de la ciudad de Buenos Aires no es un organismo imparcial para intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que involucren a los trabajadores del subterráneo. Sin perjuicio de ello se ratificó la voluntad de continuar en el marco de una comparecencia voluntaria, tal como lo estableciera la autoridad judicial, para encontrar una solución al conflicto. Alegan también los querellantes, que inmediatamente después destetado de la resolución administrativa núm. 1015, contra la que se habían interpuesto recursos, las autoridades de la ciudad de Buenos Aires dictaron la resolución administrativa núm. 1016/SSSTR/2012 de fecha 11 de agosto de 2012, mediante la cual se impuso una multa de 4 933 000 pesos al AGTSyP por incumplir la resolución administrativa núm. 1015/SSSTR/2012 y no acatar la conciliación obligatoria. Según los querellantes, si se confirma esta sanción, se liquidaría económicamente al sindicato. Asimismo, añaden los querellantes que los fiscales habrían iniciado denuncias que estarían en trámite y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires está gestionando ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y ante la Justicia Nacional del Trabajo la cancelación de la personería jurídica del AGTSyP.

B. Respuesta del Gobierno

- 161.** En su comunicación de septiembre de 2013, el Gobierno manifiesta que transcribe las partes principales de la respuesta comunicada por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA). Concretamente, indica que a través del decreto nacional núm. 2608/93 se adjudicó en concesión para la explotación de los servicios ferroviarios de pasajeros de subterráneos de la Ciudad de Buenos Aires a la empresa Metrovías S.A. Los trabajadores de la empresa están afiliados a dos asociaciones sindicales: la Unión Tranviarios Automotor (UTA), que es una asociación de primer grado con personería gremial (es decir que conforme a la ley de asociaciones sindicales núm. 23551 tiene como uno de los derechos exclusivos intervenir en negociaciones colectivas) y la Asociación Gremial de Trabajadores de Subterráneos y Premetro (AGTSyP) que es una asociación simplemente inscripta. Recuerda que según surge del artículo 1 de la ley núm. 14250, las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación sindical con personería gremial están regidas por las disposiciones de la presente ley, y el artículo 13 dispone que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la ley mencionada.
- 162.** Añade el Gobierno que durante los años de coexistencia de las asociaciones sindicales UTA y AGTSyP, quien intervino como autoridad de aplicación en materia de convenios colectivos y conflictos colectivos de trabajo ha sido el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Informa el Gobierno que, en el ámbito de las negociaciones entre las partes se suscitó un conflicto colectivo el 2 de agosto de 2012 y la AGTSyP

solicitó específicamente la intervención de la autoridad administrativa del trabajo del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCBA). Según el Gobierno, la AGTSyP ha reconocido a través de sus propios actos la competencia de la Subsecretaría de Trabajo del GCBA.

- 163.** Indica el Gobierno que no obstante la solicitud de la AGTSyP, la intervención de la autoridad administrativa del GCBA se realizó en virtud de la decisión judicial dictada por el Juzgado Contencioso Administrativo y Tributario núm. 6 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el expediente *Lubertino Beltrán, María José c/ GCBA y otros* sobre amparo. La juez interviniente ordenó a la Subsecretaría de Trabajo del GCBA a que convoque una mesa de negociación con los representantes de los trabajadores del subterráneo y de la empresa con el objeto de poner fin a la conflictividad desatada a través de la autocomposición de los intereses en juego entre los sectores involucrados. El día 9 de agosto de 2012 la Subsecretaría de Trabajo se notificó de la resolución judicial y a fin de dar cumplimiento a la misma citó a todas las partes a una audiencia. Después de siete horas de intensos debates se dio por finalizada la reunión y la Subsecretaría de Trabajo dictó la conciliación obligatoria mediante la resolución núm. 1015/2012 a efectos de lograr la autocomposición.
- 164.** Informa el Gobierno que en el marco de dicho procedimiento se logró un acuerdo entre la UTA (asociación sindical con personería gremial y la empresa, consistente en un aumento de los salarios básicos de la escala salarial, a cuenta de las condiciones definitivas que se acuerden. Afirma el Gobierno que la AGTSyP no acató la conciliación obligatoria sino que por el contrario mantuvo la medida de acción directa por un plazo de diez días. En virtud de ello y de las facultades otorgadas por la ley (núm. 245), la autoridad administrativa dictó la resolución núm. 1016/2012 sancionando a la mencionada asociación sindical con la multa prevista en la legislación. El Gobierno señala que la multa no fue ejecutada. Asimismo, el Gobierno subraya que la autoridad administrativa del trabajo al dictar la resolución núm. 1015/2012 no fijó la prestación de servicios mínimos, pero subrayó en sus considerandos la importancia trascendental del servicio de subterráneos y premetros. Por último, el Gobierno manifiesta que surge claramente que la autoridad administrativa del trabajo del GCBA actuó conforme a la normativa vigente, a lo ordenado por la magistrada interviniente y a la solicitud de parte efectuada por la AGTSyP.

C. Conclusiones del Comité

- 165.** *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes indican que en el marco de una negociación infructuosa de ciertas condiciones de empleo y de un ajuste salarial para los trabajadores del sector de subterráneos de la ciudad de Buenos Aires, se declaró una huelga que se extendió del 4 al 12 de agosto de 2012 y que alegan que aunque la autoridad judicial sólo ordenó a la Subsecretaría de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires a que convoque a una mesa de negociación con los representantes de los trabajadores del subterráneo y de la empresa Metrovías S.A. con el objeto de poner fin a la conflictividad desatada, la autoridad administrativa se excedió y dictó la resolución administrativa núm. 1015/SSTR/2012 de fecha 9 de agosto de 2012 por medio de la cual intimó a los trabajadores a dejar sin efecto toda medida de acción directa. El Comité observa asimismo, que las organizaciones querellantes alegan también que aunque la AGTSyP interpuso recursos administrativos contra la resolución mencionada, y compareció ante la Subsecretaría de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires en el indicado marco de una mesa de negociación el día 9 de agosto — dejando constancia que no consideraba a la autoridad administrativa del trabajo de la ciudad de Buenos Aires un organismo imparcial para intervenir en los conflictos — y en esa instancia se continuó la negociación, las autoridades de la ciudad de Buenos Aires dictaron la resolución administrativa núm. 1016/SSTR/2012 de fecha 11 de agosto de 2012, mediante la cual se impuso una multa de 4 933 000 pesos al AGTSyP por incumplir*

la resolución administrativa núm. 1015/SSTR/2012 y no acatar la conciliación obligatoria (asimismo, según los querellantes, algunos fiscales habrían iniciado denuncias por estos motivos que estarían en trámite y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires está gestionando ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y ante la Justicia Nacional del Trabajo la cancelación de la personería jurídica del AGTSyP).

- 166.** En cuanto a la objetada convocatoria a una conciliación obligatoria a las partes en conflicto (empresa Metrovías S.A. y la AGTSyP) por medio de la resolución administrativa núm. 1015/SSTR/2012 (la AGTSyP no consideró a la autoridad administrativa del trabajo de la ciudad de Buenos Aires como un órgano imparcial), el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA) indicó que: 1) los trabajadores de la empresa están afiliados a dos asociaciones sindicales: la Unión Tranviarios Automotor (UTA), que es una asociación de primer grado con personería gremial (es decir que conforme a la ley de asociaciones sindicales núm. 23551 tiene como uno de los derechos exclusivos intervenir en negociaciones colectivas) y la Asociación Gremial de Trabajadores de Subterráneos y Premetro (AGTSyP) que es una asociación simplemente inscripta; 2) durante los años de coexistencia de las asociaciones sindicales UTA y AGTSyP, quien intervino como autoridad de aplicación en materia de convenios colectivos y conflictos colectivos de trabajo ha sido el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; 3) en el ámbito de las negociaciones entre las partes se suscitó un conflicto colectivo el 2 de agosto de 2012 y la AGTSyP solicitó específicamente la intervención de la autoridad administrativa del trabajo del GCBA; 4) la AGTSyP ha reconocido a través de sus propios actos la competencia de la Subsecretaría de Trabajo del GCBA; 5) no obstante la solicitud de la AGTSyP, la intervención de la autoridad administrativa del GCBA se realizó en virtud de la decisión judicial dictada por el Juzgado Contencioso Administrativo y Tributario núm. 6 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el expediente Lubertino Beltrán, María José c/ GCBA y otros sobre amparo; 6) la juez interviniente ordenó a la Subsecretaría de Trabajo del GCBA a que convoque una mesa de negociación con los representantes de los trabajadores del subterráneo y de la empresa con el objeto de poner fin a la conflictividad desatada a través de la autocomposición de los intereses en juego entre los sectores involucrados; 7) el 9 de agosto de 2012 la Subsecretaría de Trabajo del GCBA, a fin de dar cumplimiento a la orden de la autoridad judicial, citó a todas las partes a una audiencia y después de siete horas de intensos debates se dio por finalizada la reunión y la Subsecretaría de Trabajo dictó la conciliación obligatoria mediante la resolución núm. 1015/2012 a efectos de lograr la autocomposición; 8) en el marco de este procedimiento se logró un acuerdo entre la UTA (asociación sindical con personería gremial) y la empresa, y 9) la AGTSyP no acató la conciliación obligatoria y mantuvo la medida de acción directa por un plazo de diez días.
- 167.** Al tiempo que recuerda que «la decisión de suspender una huelga por un período razonable con el fin de permitir a las partes lograr una solución negociada mediante esfuerzos de mediación o conciliación no constituye en sí una violación de los principios de la libertad sindical» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, 2006, quinta edición, párrafo 550], el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado del recurso de reconsideración y apelación en subsidio, que según los querellantes, se habría interpuesto en contra de la resolución administrativa núm. 1015/SSTR/2012 por la que se ordenó la conciliación obligatoria y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado de dicho recurso.
- 168.** Por otra parte, en lo que respecta, a la resolución administrativa núm. 1016/SSTR/2012, de fecha 11 de agosto de 2012, mediante la cual se impuso una multa de 4 933 000 pesos (aproximadamente 900 000 dólares de los Estados Unidos) al AGTSyP por incumplir la resolución administrativa núm. 1015/SSTR/2012 y no acatar la conciliación obligatoria, el Comité observa que el GCBA indicó que: 1) la AGTSyP no acató la conciliación

obligatoria y que por el contrario mantuvo la medida de fuerza por un plazo de diez días; 2) en virtud de ello y de las facultades otorgadas por la ley, la autoridad administrativa del trabajo sancionó a la mencionada asociación sindical con la multa prevista en la legislación, y 3) la multa en cuestión no fue ejecutada. A este respecto, el Comité recuerda de manera general, la importancia de que las sanciones en caso de no observancia de los requisitos legales para la huelga (que estén en conformidad con los principios de la libertad sindical) guarden proporción con las eventuales extralimitaciones y pide al Gobierno que le informe si la decisión administrativa por la que se impuso la multa ha sido revocada.

- 169.** *Por último, el Comité pide al Gobierno que sin demora envíe sus observaciones en relación con los alegatos según los cuales algunos fiscales (representantes del Ministerio Público) habrían iniciado denuncias en relación con el conflicto en cuestión que estarían en trámite, así como que el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires estaría gestionando ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y ante la Justicia Nacional del Trabajo la cancelación de la personería jurídica del AGTSyP.*

Recomendaciones del Comité

- 170.** *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 le informe sobre el resultado del recurso de reconsideración y apelación en subsidio que según los querellantes se habría interpuesto en contra de la resolución administrativa núm. 1015/SSTR/2012 que ordenó la conciliación obligatoria en el marco de un conflicto en el sector de los subterráneos en la ciudad de Buenos Aires;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que le informe si la resolución administrativa núm. 1016/SSTR/2012 de 11 de agosto de 2012 mediante la cual se impuso una multa a la AGTSyP ha sido revocada, y*
 - c) el Comité pide al Gobierno que sin demora envíe sus observaciones en relación con los alegatos según los cuales algunos fiscales (representantes del Ministerio Público) habrían iniciado denuncias en relación con el conflicto en cuestión que estarían en trámite, así como que el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires está gestionando ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y ante la Justicia Nacional del Trabajo la cancelación de la personería jurídica del AGTSyP.*

CASO NÚM. 2882

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Bahrein

presentada por

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

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

- 171.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2013, en la que presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase el 367.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 317.ª reunión, párrafos 181-212].
- 172.** El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de fechas 16 de septiembre y 7 de octubre de 2013.
- 173.** Bahrein no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

- 174.** En el examen anterior de este caso, en su reunión de marzo de 2013, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 367.º informe, párrafo 212]:
- a) el Comité pide al Gobierno que siga manteniéndolo informado de los avances logrados para resolver todos los casos pendientes de despidos tras los incidentes de febrero y marzo de 2011;
 - b) el Comité pide al Gobierno que le proporcione una copia del código de conducta de la policía e informaciones sobre la formación impartida para sensibilizar a los agentes de policía, incluyendo el número de policías capacitados y la frecuencia y contenido de los cursos de formación;
 - c) el Comité urge al Gobierno a que realice sin demora una investigación acerca de los alegatos relativos a una campaña llevada a cabo en 2011 en los medios de comunicación contra la GFBTU y del comunicado presuntamente difundido por el Comité Conjunto de Grandes Empresas con el fin de esclarecer los hechos y garantizar que se ofrezca una reparación por las amenazas o actos de acoso. Pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación;
 - d) el Comité espera firmemente que el Gobierno acelere las investigaciones sobre los alegatos de tortura y malos tratos contra el Sr. Abu Dheeb y la Sra. Jalila Al-Salman con el fin de esclarecer los hechos y sancionar a los responsables, en caso de que se

demuestre que los alegatos son ciertos, e insta al Gobierno a que le informe sin demora sobre los resultados de esas investigaciones. Lamentando que el Gobierno no haya facilitado información sobre las medidas adoptadas para proporcionar la atención médica necesaria al Sr. Abu Dheeb, el Comité insta al Gobierno a que asegure que este dirigente sindical reciba inmediatamente toda la atención médica necesaria y que le mantenga informado de las medidas adoptadas al respecto;

- e) el Comité insta al Gobierno a que facilite información detallada sobre los cargos imputados al Sr. Abu Dheeb y a la Sra. Jalila Al-Salman así como copias de las sentencias judiciales de sus casos. Observando que Abu Dheeb sigue cumpliendo su pena, el Comité pide al Gobierno que garantice su inmediata puesta en libertad si se verifica que ha sido detenido por haber ejercido una actividad sindical legítima;
- f) el Comité pide al Gobierno que tome medidas para, en plena consulta con los interlocutores sociales interesados, modificar la Ley de Sindicatos con el objetivo de aclarar que las federaciones generales de sindicatos pueden crearse libremente;
- g) al tiempo que recuerda sus conclusiones anteriores relativas a la disposición del Código del Trabajo que excluye como dirigentes sindicales a las personas responsables de infracciones que hayan conducido a la disolución de sindicatos o de comités directivos, y en particular que esta disposición no debería utilizarse con respecto a condenas relacionadas con el ejercicio de una actividad sindical legítima o con el ejercicio del derecho a manifestarse pacíficamente, el Comité pide al Gobierno que examine dicha disposición con los interlocutores sociales interesados con vistas a su modificación, a fin de garantizar que los trabajadores puedan elegir a sus representantes sin ninguna injerencia gubernamental;
- h) el Comité insta al Gobierno a que adopte sin demora medidas concretas, en plena consulta con los interlocutores sociales interesados, con el fin de modificar la Ley de Sindicatos y la decisión núm. 62, de 2006, del Primer Ministro en consonancia con las recomendaciones que formuló con respecto a los casos núms. 2433 y 2522. El Comité pide también al Gobierno que indique la manera en que se garantizan los derechos de libertad sindical de los trabajadores domésticos. Recordando el énfasis puesto en la libertad sindical de los trabajadores domésticos por el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el Comité invita al Gobierno a que considere la posibilidad de ratificar este Convenio;
- i) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de los avances en relación con la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 87 y 98 e invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT para apoyar las actividades de formación y el desarrollo de las capacidades de los interlocutores pertinentes con miras a la promoción de los principios consagrados en esos Convenios, y
- j) observando con profunda preocupación los nuevos alegatos de violaciones a la libertad sindical, el Comité pide al Gobierno que proporcione sin demora sus observaciones al respecto.

175. En los alegatos adicionales formulados en la comunicación de fecha 14 de febrero de 2013, justo antes del examen anterior del caso, la ITUC y la GFBTU se referían a:

- la no aplicación por el Gobierno del acuerdo tripartito de 2012, de las recomendaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical y de las recomendaciones contenidas en el informe de la Comisión de Encuesta Independiente de Bahrein (BICI);
- el encarcelamiento, sin las debidas garantías judiciales, del Sr. Mehdi Abu Dheeb, presidente de la Asociación de Docentes de Bahrein (BTA, por sus siglas en inglés) y los malos tratos que recibió durante su detención;
- las nuevas restricciones a la libertad de reunión y de expresión introducidas en las normativas sobre concentraciones y manifestaciones;

- las enmiendas de la legislación laboral que facilitan los despidos arbitrarios (artículo 111 de la Ley del Trabajo núm. 36 de 2012);
- el apoyo financiero y político brindado a una federación rival, sectaria y apoyada por el Gobierno, la Federación Sindical Libre de Bahrein (BLUFF, por sus siglas en inglés);
- la elaboración de una legislación destinada a penalizar las huelgas y a legalizar las medidas de represalia contra los huelguistas;
- las medidas adoptadas para sustituir a la GFBTU por la BLUFF en los comités tripartitos;
- una campaña de difamación orquestada por la dirigencia de la BLUFF, con participación de diputados y columnistas oficialistas, contra la GFBTU, acusándola de traición, de desacreditar la imagen de Bahrein y de responder a intereses extranjeros, con referencias a la OIT y a la Confederación Sindical Internacional (CSI). Al parecer, se respondió a las demandas de intervención gubernamental pidiendo la retirada de la queja de la OIT.

176. La GFBTU presentó nuevos y detallados alegatos sobre actos antisindicales de ciertas empresas:

- Aluminium Bahrain (ALBA): medidas punitivas adoptadas por la dirección de la empresa contra trabajadores que estaban fundando un sindicato alternativo a la BLUFF, que se saldaron con el despido del Sr. Hussain Ali Al-Radi, vicepresidente del comité fundador; Sr. Abdel Menhem Ahmad Ali, secretario, y Sr. Nader Mansour Yaakoub, miembro del comité fundador. El Ministerio de Trabajo se ha negado a responder a sus reclamaciones. Tras la celebración del primer congreso fundacional, se degradó al secretario general del sindicato, Sr. Yousif Al Jamri, y se tomaron medidas punitivas contra los miembros de la junta ejecutiva Sres. Abdallah Chaaban y Mohamad Achour. Las cotizaciones de los afiliados siguen transfiriéndose al sindicato afín a la dirección de la empresa, pese a la retirada de 500 trabajadores, y la dirección se niega a reconocer a los dirigentes del nuevo sindicato y a reunirse con ellos.
- Bahrain Airport Services (BAS): la empresa se niega a restablecer el sistema de retención en nómina de las cuotas sindicales, ha cerrado por la fuerza las oficinas del sindicato, ha asumido unilateralmente la gestión del fondo de ahorro y se niega a atender las propuestas de diálogo y de negociación de la GFBTU, al tiempo que se reúne regularmente con el sindicato afiliado a la BLUFF. El Sr. Yousuf Alkhaja, presidente del sindicato BAS, sigue sin ser restituido en su cargo. Por otra parte, tampoco se ha renovado el permiso de acceso al aeropuerto del miembro del consejo de administración Sr. Abdullah Hussein debido a sus actividades sindicales.
- Arab Shipbuilding & Repair Yard (ASRY): la representación sindical en las comisiones paritarias ha sido cancelada y la dirección apoya la creación de un sindicato rival afiliado a la BLUFF. Se ha presionado a los trabajadores migrantes para que se den de baja del sindicato afiliado a la GFBTU e ingresen en el sindicato de la BLUFF.
- Aluminium Rolling Mill: cancelación unilateral de las facilidades concedidas a la organización sindical de la empresa con vistas a permitirle disponer de un presidente a tiempo completo; la dirección ha apoyado la creación de un sindicato rival; actos de intimidación y presiones sobre los trabajadores migrantes para que abandonen el sindicato afiliado a la GFBTU e ingresen en el sindicato rival, afín a la dirección;

favoritismo en beneficio del sindicato rival, mediante la concesión de tiempo libre a su presidente; cancelación unilateral del proceso de negociación colectiva y reducción unilateral de las prerrogativas obtenidas en virtud de los convenios colectivos.

- Bahrain Telecommunications Company (BATELCO): falta de diálogo de la dirección sobre los despidos masivos; congelación del comité mixto dirección-sindicatos, bajo el pretexto de la confusión generada por la reciente pluralidad sindical; anulación unilateral de privilegios sindicales; y la consideración en pie de igualdad de los tres sindicatos en el lugar de trabajo, pese a la mayor representatividad de la GFBTU.
- Bahrain Petroleum Company (BAPCO): la dirección ha puesto en funcionamiento, de forma unilateral, un mecanismo de negociación alternativo en sustitución del mecanismo acordado y aplicado desde hace un decenio; tres miembros de la junta directiva del sindicato permanecen suspendidos; la oficina sindical del Campamento de Jabal ha sido demolida; la dirección ha clausurado todas las oficinas sindicales; se han confiscado los documentos de la oficina de Awali; la dirección difundió una circular en la que instaba a los trabajadores que abandonaran el sindicato afiliado a la GFBTU; y todas las facilidades previamente conferidas al sindicato han sido canceladas por la dirección.
- Gulf Air: la dirección despidió al Sr. Hussein Mehdi, miembro de la junta directiva del sindicato afiliado a la GFBTU, pretextando que había revelado secretos de trabajo. La dirección preguntó por correo electrónico a los trabajadores si querían seguir siendo miembros del sindicato afiliado a la GFBTU.
- Yokogawa Middle East: la dirección se niega a celebrar reuniones de negociación con el sindicato y a autorizar la asistencia de sus representantes, en calidad de delegados sindicales, a una reunión con el Ministerio de Trabajo destinada a resolver estos problemas. El presidente del sindicato ha sido trasladado y hostigado en represalia por su labor sindical y se le ha denegado la condición de sindicalista a tiempo completo necesaria para desempeñar sus funciones de representante.
- Bahrain Aviation Fuelling Company (BAFCO): la destitución definitiva, en enero de 2013, del presidente del sindicato, Sr. Abdul Khaleq Abdul Hussain, a quien se había asignado previamente un cargo sin atribuciones específicas. Se han ignorado todos sus intentos por resolver la situación.
- La persistente negativa a restituir: al ex miembro de la junta directiva del sindicato bancario, Sr. Ayman Al Ghadban, al presidente del sindicato de la empresa de automóviles Kanoo, Sr. Hassan Abdul Karim, y a miembros del consejo directivo del sindicato de los servicios de limpieza de la empresa Sphynx.

177. Por último, la GFBTU alega que los periódicos controlados por el Gobierno han estado propagando la hostilidad hacia la OIT y que el Gobierno ha prohibido la entrada al país a ciertos funcionarios de la OIT.

B. Respuesta del Gobierno

178. En su comunicación de fecha 16 de septiembre de 2013, el Gobierno recuerda las medidas que ha adoptado para aplicar el acuerdo tripartito de marzo de 2012 y añade que desde febrero de 2013 se ha resuelto un pequeño número de casos adicionales (12). Según el Gobierno, los casos sin resolver (49 de 4 624) se encuentran pendientes de resolución judicial y/o de la aceptación, por parte del trabajador, de la oferta de reincorporación laboral o de otras soluciones ofrecidas.

- 179.** En respuesta a las recomendaciones del Comité, el Gobierno presentó el Código de Conducta y Ética de la policía de Bahrein, adoptado en virtud de la resolución ministerial núm. 12, de 30 de enero de 2012. El Gobierno aporta asimismo información sobre las medidas adoptadas para aplicar la recomendación de la Comisión de Encuesta Independiente de Bahrein (BICI) relativa a la creación de un ombudsman de la policía encargado de investigar las denuncias de conducta indebida de la policía, así como sobre el seguimiento dado a la formación de la policía, incluidas la formación de derechos humanos impartida a los nuevos agentes y otros cursos de derecho internacional de los derechos humanos impartidos a los oficiales y suboficiales. El Gobierno estima que se impartirán nuevos ciclos de formación en derechos humanos a otros 400 oficiales y 1 800 agentes. La supervisión de las cárceles y los centros de detención recae en los tribunales y el Ministerio Público, en tanto que de la supervisión independiente se encarga el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) en virtud de un Memorando de Entendimiento firmado el 8 de diciembre de 2011. Además, el nuevo ombudsman de la policía está estableciendo una dirección independiente para realizar visitas anunciadas y no anunciadas.
- 180.** En lo que respecta al alegato de una campaña mediática contra la GFBTU, el Gobierno afirma haberlo examinado detenidamente pero señala que no se ha aportado evidencia alguna de una campaña de este tipo. El Gobierno declara que permite el ejercicio de la libertad de prensa y que los medios informativos publican cotidianamente historias poco favorecedoras y acusaciones ofensivas contra muchos ciudadanos de Bahrein. Al mismo tiempo, los medios de comunicación también han difundido historias favorables a la GFBTU. El Gobierno concluye que no puede adoptarse ninguna otra medida al respecto en ausencia de toda prueba de tal campaña mediática. En cuanto al comunicado difundido el 12 de junio de 2011 por el Comité Conjunto de Grandes Empresas, en el que proponen posibles acciones legales contra la GFBTU, el Gobierno reitera que no respaldó esa iniciativa y que finalmente no fue adoptada.
- 181.** El Gobierno se refiere asimismo a la creación, en virtud de la resolución núm. 8 de la Fiscalía General, de 27 de febrero de 2012, de la Unidad Especial de Investigación, responsable de determinar la responsabilidad penal de los funcionarios del Gobierno. La Unidad priorizó inicialmente 46 casos de muerte que le fueron remitidos, 12 de los cuales desembocaron en acciones penales y el procesamiento de miembros de las fuerzas de seguridad, así como en determinado número de condenas y penas de prisión. La Unidad también está tratando más de 100 casos en los que se alegan tortura o malos tratos, incluidos los relacionados con los Sres. Abu Dheeb y Jalila Al-Salman, presentados en marzo y abril de 2012. Según el Gobierno, los investigadores de la Policía Judicial siguen intentando determinar la existencia de los testigos y pruebas necesarios para abrir una causa penal.
- 182.** El Gobierno facilita además la lista de cargos presentados contra los Sres. Abu Dheeb y Jalila Al-Salman, que abarcan desde el uso de sus oficinas en la BTA con fines delictivos y la promoción de huelgas ilegales destinadas a paralizar el sistema educativo, hasta las amenazas vertidas contra el Ministro de Educación y la apología del derrocamiento del Estado. Sus apelaciones están pendientes ante el Tribunal de Casación.
- 183.** En lo que respecta a las medidas que reclama el Comité para que se enmiende la Ley de Sindicatos, en el marco de un proceso integral de consultas con los interlocutores sociales interesados, a fin de aclarar que las federaciones sindicales generales pueden formarse libremente, el Gobierno reconoce la inquietud planteada por esa enmienda y ha tomado medidas para modificar la ley en consulta con las dos federaciones de Bahrein. El Gobierno espera que la enmienda sea incorporada en la legislación en breve. En cuanto a la preocupación generada por la disposición que permite descalificar como dirigentes sindicales a los funcionarios con condenas penales, el Gobierno comparte la opinión del

Comité de que no debiera hacerse un uso abusivo de ella para restringir actividades sindicales legítimas y está celebrando consultas con ambas federaciones a fin de garantizar una aplicación adecuada. Respecto a las recomendaciones formuladas por el Comité en casos anteriores (casos núms. 2433 y 2522), el Gobierno señala que mantiene abierto el proceso de consultas con los interlocutores sociales y que seguirá tomando en consideración las recomendaciones del Comité. En lo que se refiere a los trabajadores domésticos, el Gobierno indica que la libertad de sindicación está amparado por el artículo 19 de la Constitución de Bahrein. El Gobierno valora la invitación a considerar la posibilidad de ratificar el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

- 184.** En lo tocante a los nuevos alegatos, el Gobierno declara que se han presentado únicamente alegatos generales que no aportan ningún tipo de precisión. Por otra parte, el Gobierno niega categóricamente la existencia de una política gubernamental contra la GFBTU o el haber favorecido a otro sindicato, y recuerda, a este respecto, que ha dialogado y negociado largamente con la GFBTU sobre la posibilidad de trabajar a partir de los términos del acuerdo tripartito del 11 de marzo de 2012.
- 185.** En conclusión, el Gobierno afirma ser uno de los países punteros de la región árabe en lo tocante a la aplicación de las normas internacionales del trabajo. En este sentido, declara que está dispuesto a adoptar todas las medidas necesarias para ratificar los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, en cooperación con las partes interesadas, y de conformidad con la Constitución y las leyes nacionales.

C. Conclusiones del Comité

- 186.** *El Comité recuerda que este caso se refiere a graves alegatos sobre detenciones múltiples, torturas, despidos, intimidación y acoso de afiliados y dirigentes sindicales a raíz de una huelga general llevada a cabo en marzo de 2011 en defensa de los intereses socioeconómicos de los trabajadores. La organización querellante alega que se han cometido actos de injerencia en los asuntos internos de la GFBTU, entre otras cosas, debido a la modificación de la legislación sobre sindicatos.*
- 187.** *Con respecto a la recomendación a), el Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que los restantes casos sin resolver se encuentran pendientes de resolución judicial y/o de la aceptación, por parte del trabajador, de la oferta de reincorporación laboral o de otras soluciones ofrecidas. Al tiempo que toma nota de la firma en marzo de 2014 de un acuerdo complementario, el Comité pide al Gobierno que le siga informando de los avances que se produzcan en la resolución de todos los casos restantes de conformidad con este acuerdo y el acuerdo tripartito de 2012.*
- 188.** *En relación con la recomendación b), el Comité toma nota de la copia, presentada por el Gobierno, del Código de Conducta y Ética de la policía de Bahrein, aprobado en virtud de la resolución ministerial núm. 12, de 30 de enero de 2012, así como de la información detallada brindada sobre la formación en derechos humanos impartida a la policía.*
- 189.** *En lo que respecta a la recomendación c) sobre alegaciones acerca de una campaña mediática contra la GFBTU, el Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que ha examinado seriamente el alegato pero no ha encontrado pruebas de tal campaña. El Gobierno afirma que permite el ejercicio de la libertad de prensa y que los medios de noticias publican cotidianamente historias poco favorecedoras y acusaciones ofensivas para muchos ciudadanos de Bahrein. Al mismo tiempo, los medios de comunicación también han difundido historias favorables a la GFBTU. El Gobierno concluye que no cabe adoptar ninguna otra medida al respecto en ausencia de toda prueba de tal campaña mediática. En cuanto al comunicado difundido el 12 de junio de 2011 por el Comité*

Conjunto de Grandes Empresas, en el que proponen posibles acciones legales contra la GFBTU, el Gobierno reitera que no respaldó esa iniciativa y que finalmente no fue adoptada. El Comité observa, no obstante, que la GFBTU se ha referido a una campaña de difamación en la que ha sido acusada de traición, de desacreditar la imagen de Bahrein y de responder a intereses extranjeros, con referencias a la OIT y a la Confederación Sindical Internacional (CSI). El Comité pide una vez más al Gobierno que examine este asunto con la GFBTU de modo de permitirle llevar a cabo una investigación independiente para cerciorarse de que las autoridades gubernamentales no guardan vínculo con estas declaraciones y que pronuncie una declaración pública de alto nivel a fin de aclarar que los dirigentes y miembros sindicales no deben ser acosados o intimidados por llevar a cabo actividades sindicales legítimas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación a nivel nacional o internacional.

- 190.** *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual la policía judicial sigue investigando los alegatos concretos de tortura y malos tratos infligidos al Sr. Al-Salman y al Sr. Abu Dheeb mientras permanecían detenidos. Lamenta profundamente una vez más que siga sin haber recibido información detallada sobre los resultados de esas investigaciones y pide al Gobierno que sin demora las agilice. Toma nota asimismo de la información presentada por el Gobierno sobre los cargos formulados en su contra, pero desearía solicitar nuevamente copias de las correspondientes sentencias judiciales. Observando que sus apelaciones están aún pendientes ante el Tribunal de Casación, el Comité urge al Gobierno a que presente copias de las sentencias una vez hayan sido dictadas y garantice la inmediata puesta en libertad del Sr. Abu Dheeb si se determina que fue detenido por ejercer actividades sindicales legítimas.*
- 191.** *En cuanto a los alegatos relativos a diversas enmiendas de la Ley de Sindicatos y la decisión núm. 62, de 2006, del Primer Ministro, el Comité toma nota de la declaración del Gobierno según la cual está examinando estas disposiciones con las dos federaciones de Bahrein y de que tendrá en cuenta las conclusiones y recomendaciones pertinentes del Comité. El Comité espera que las enmiendas resultantes armonicen la legislación y la práctica del país con los Convenios núms. 87 y 98, lo cual facilitaría la ratificación por el Gobierno de estos convenios fundamentales, y le recuerda que puede contar con la asistencia técnica de la OIT en este campo. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los progresos realizados.*
- 192.** *El Comité toma nota asimismo de la indicación del Gobierno de que la Constitución ampara los derechos de libertad sindical de los trabajadores domésticos y espera firmemente que el Gobierno tome medidas sin demora para garantizar que haya disposiciones legislativas específicas que aseguren la efectividad de estos derechos.*
- 193.** *Por último, el Comité toma nota de la serie de alegatos de discriminación antisindical e injerencia de los empleadores en los asuntos sindicales en las siguientes empresas: ALBA, BAS, ASRY, Aluminium Rolling Mill, BATELCO, BAPCO, BAFCO, Gulf Air, Yokogawa Middle East, automóviles KANOO y Sphynx. Lamenta que el Gobierno no haya presentado información detallada en respuesta a los alegatos específicos planteados por la GFBTU en su comunicación de 14 de febrero de 2012 y le solicita que investigue sin demora los mismos y comunique sus conclusiones. El Comité invita asimismo al Gobierno a que solicite información sobre estos alegatos la organización de empleadores interesada, de tal modo que sus puntos de vista, así como los de las empresas de que se trate, puedan ser comunicados al Comité.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité pide al Gobierno que siga manteniéndolo informado de los avances logrados para resolver los casos de despido pendientes tras las manifestaciones de 2011, de conformidad con el acuerdo tripartito de 2012, y el acuerdo tripartito complementario de marzo de 2014;*
- b) *el Comité pide al Gobierno que examine junto con la GFBTU los alegatos sobre una campaña de difamación orquestada en su contra, a fin de llevar a cabo una investigación independiente que permita asegurar que no hay autoridades gubernamentales vinculadas con estas declaraciones, y que realice una declaración pública de alto nivel para dejar claro que no debe acosarse ni intimidarse a dirigentes y miembros sindicales por llevar a cabo actividades sindicales legítimas a nivel nacional o internacional. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución al respecto;*
- c) *lamentando profundamente una vez más que siga sin disponerse de información detallada sobre los resultados de las investigaciones abiertas en relación con los alegatos de tortura y malos tratos a los Sres. Abu Dheeb y Jalila Al-Salman durante su detención, el Comité pide al Gobierno que agilice sin demora las investigaciones y presente copias de las sentencias judiciales que los condenaron. Observando que las apelaciones se encuentran aún pendientes ante el Tribunal de Casación, el Comité urge al Gobierno a que presente copias de estas sentencias, una vez hayan sido dictadas, y garantice la inmediata puesta en libertad del Sr. Abu Dheeb si se establece que fue detenido por ejercer una actividad sindical legítima;*
- d) *el Comité espera que las enmiendas de la Ley de Sindicatos y la decisión núm. 62, de 2006, del Primer Ministro, se aprueben en un futuro muy próximo y armonicen la legislación y las prácticas de Bahrein con los Convenios núms. 87 y 98, lo cual facilitaría la ratificación de los convenios fundamentales por el Gobierno. El Comité recuerda al Gobierno que puede contar con la asistencia técnica de la OIT a este respecto y le pide que lo mantenga informado de los progresos realizados. Asimismo, el Comité espera firmemente que el Gobierno tome medidas sin demora para que se aprueben disposiciones legislativas específicas que aseguren la efectividad de los derechos de libertad sindical de los trabajadores domésticos, y*
- e) *por último, el Comité solicita al Gobierno que investigue sin demora la serie de alegatos formulados por la GFBTU en su comunicación de 14 de febrero de 2012 sobre la discriminación antisindical y la injerencia de los empleadores en los asuntos sindicales de las siguientes empresas: ALBA, BAS, ASRY, Aluminium Rolling Mill, BATELCO, BAPCO, BAFCO, Gulf Air, Yokogawa Middle East, automóviles KANOO y Sphynx. Le solicita además que presente información sobre los resultados de estas investigaciones. El Comité invita al Gobierno a solicitar información sobre estos alegatos a la organización de empleadores interesada, de tal modo que sus puntos de vista, así como los de las empresas de que se trate, puedan ser comunicados al Comité.*

CASO NÚM. 3001

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

**Queja contra el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia
presentada por
la Confederación Sindical de Trabajadores
en Construcción de Bolivia (CSTCB)**

Alegatos: la organización querellante alega la imposibilidad de cumplimiento a una sentencia arbitral que disponía el pago de ciertos beneficios a los afiliados al Sindicato de Obras Públicas Municipales de la Municipalidad de la Provincia Cercado del Departamento de Cochabamba y objetan la decisión de la Municipalidad de descontar un día de sus salarios por realizar una huelga de brazos caídos

- 195.** La Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia (CSTCB) presentó su queja por comunicación de 22 de noviembre de 2012.
- 196.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 14 de junio de 2013.
- 197.** Bolivia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos del querellante

- 198.** En su comunicación de 22 de noviembre de 2012, la Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia (CSTCB) manifiesta que el Sindicato de Obras Públicas Municipales de la Municipalidad de la Provincia Cercado del Departamento de Cochabamba presentó el 11 de enero de 2005 un pliego petitorio con un conjunto de 31 reivindicaciones y el 6 de octubre de 2005 convirtió su petición en un pliego de reclamaciones en relación con tres puntos en los que no se pudo llegar a un acuerdo. En ese contexto se conformó una junta de conciliación y al no poder alcanzar un acuerdo se conformó un Tribunal Arbitral.
- 199.** Añade la organización querellante que el Tribunal dictó sentencia en 2007 y dispuso el pago del refrigerio, de un bono de antigüedad en base al salario básico institucional y el incentivo funcional. Indica asimismo, que no habiendo la Municipalidad mostrado voluntad para dar cumplimiento a la sentencia arbitral, se solicitó el respectivo auxilio a la autoridad judicial (el Juzgado Tercero de Trabajo y Seguridad Social de Cochabamba) que conminó en reiteradas ocasiones su cumplimiento. Informa la organización querellante que las autoridades de la Municipalidad interpusieron entre julio de 2007 y octubre de 2010 una serie de recursos judiciales que fueron denegados.
- 200.** Indica la organización querellante que el Juzgado Tercero de Trabajo y Seguridad Social de Cochabamba finalmente el 7 de octubre de 2010 concedió un plazo prudencial solicitado por la Municipalidad con el propósito de realizar las liquidaciones individuales,

pero que vencidos los 40 días otorgados no cumplió con presentar la liquidación anunciada. Añade la organización querellante, que pese a ello el sindicato participó en una negociación con el Alcalde Municipal y se redactó un acta de pre acuerdo para la ejecución del laudo arbitral, pero las autoridades del Municipio no lo firmaron e interpusieron nuevos recursos de apelación entre mayo y julio de 2011 que tampoco prosperaron. Señala la organización querellante que con posterioridad a la presentación de los recursos mencionados, la Municipalidad interpuso el 25 de julio de 2011 un recurso de amparo constitucional, solicitando que se anulen las decisiones de los tribunales de trabajo. El 16 de noviembre de 2011 se concedió la tutela solicitada por la Municipalidad y la organización querellante se ha presentado ante el Tribunal Constitucional Plurinacional, solicitando que se actúe con derecho en derecho y protección al derecho consolidado de los trabajadores de conformidad con el derecho adquirido en varios laudos y convenios.

- 201.** La CSTCB manifiesta que ante tanta dilación por abuso de interposición de incidentes judiciales y ante el incumplimiento de la promesa de firma del preacuerdo de cumplimiento de la sentencia arbitral, el 14 de julio de 2011 los afiliados al sindicato realizaron una huelga de brazos caídos al amparo de lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política del Estado. La organización querellante alega que dicha medida fue multada por la Municipalidad con el descuento de un día de haber, pero que la Jefatura Departamental de Trabajo conminó que se restituya el salario. Añaden los querellantes, que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social afirmó que no le corresponde pronunciarse sobre el descuento con el que se sancionó el paro de brazos caídos, y fundamentando que el derecho de huelga se halla prohibido para el sector municipal por lo dispuesto en el artículo 118 de la Ley General del Trabajo, emitió la resolución ministerial núm. 218712 de 11 de abril de 2012, anulando el instructivo que conminaba a la devolución del descuento practicado. Por último, la organización querellante afirma que al momento de presentar la queja no cuenta con ningún resultado concreto sobre la exigibilidad judicial de la sentencia arbitral que beneficia al Sindicato y los trabajadores han sido víctimas de la acción del Ministerio de Trabajo denegando el derecho de huelga (señala la organización querellante que aunque la nueva Constitución Política del Estado reconoce el derecho de huelga en su artículo 53, este concepto progresista del derecho de huelga no encuentra aún correlato con una Ley General del Trabajo que data de 1939 que contiene conceptos anacrónicos contrarios al reconocimiento universal y constitucional del derecho de huelga y el decreto supremo núm. 1958 de 6 de marzo de 1950 que limita el derecho de huelga en la administración pública, fiscal y municipal, a pesar de no constituir sectores esenciales específicos).

B. Respuesta del Gobierno

- 202.** En su comunicación de 14 de junio de 2013, el Gobierno manifiesta que la estructura político institucional del Estado boliviano se rige por el pleno respeto a la independencia de sus órganos o poderes y de sus respectivas competencias, así como de las autonomías institucionales. En ese sentido el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social con el fin de dar cumplimiento a las atribuciones establecidas en el artículo 86 del decreto supremo núm. 29894 recibió el pliego petitorio cumpliendo con el procedimiento establecido en la Ley General del Trabajo, el Decreto Reglamentario y el Código Procesal del Trabajo al momento de conformar el Tribunal Arbitral que emitió el laudo arbitral de 30 de noviembre de 2005 y posteriormente la sentencia arbitral de 29 de mayo de 2007, que contó con la representación de las partes empleadora, trabajadora y del Estado.
- 203.** Añade el Gobierno que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en apego a las normas laborales y administrativas vigentes se pronunció en relación a la huelga realizada por el Sindicato de Obras Públicas Municipales de la Municipalidad de la Provincia Cercado del Departamento de Cochabamba por medio de la resolución ministerial núm. 218/12 de 11 de abril de 2012 que determina: 1) la ejecución del laudo arbitral no es

atribuible a la vía administrativa, razón por la cual no se puede pronunciar en cuanto a la procedencia o no del descuento por la huelga realizado por el Gobierno Municipal Autónomo de Cochabamba; 2) el artículo 1 del decreto supremo núm. 1958 de 16 de marzo de 1950 prohíbe la suspensión del trabajo en los servicios de carácter público ya sea mediante huelga o *lock out* u otros medios, y 3) el auto de fecha 1.º de noviembre de 2011 fue notificado fuera del plazo establecido en el parágrafo III de la ley núm. 2341, dando lugar a la existencia de indicios de responsabilidad por la función pública del ex Jefe Departamental de Trabajo de Cochabamba.

- 204.** Indica el Gobierno que los motivos señalados respaldaron la revocatoria de los actos administrativos que determinaban la restitución del salario por el día no trabajado, así como la remisión de los antecedentes a la autoridad sumariante, a efectos de determinar la existencia o no de indicios de responsabilidad por la función pública. En ese sentido se cumplieron las actuaciones en apego a las atribuciones otorgadas por la Constitución y otras normas de inferior jerarquía, realizando las actuaciones necesarias para dar solución al problema jurídico planteado por el sindicato. Respecto a la presunta falta de protección oportuna y efectiva por parte de la administración de justicia, el Gobierno señala que corresponde al órgano judicial pronunciarse al respecto, toda vez que es el encargado de ejercer la jurisdicción ordinaria, como lo determina el parágrafo 1 del artículo 179 de la Constitución Política del Estado.
- 205.** El Gobierno indica que en cuanto a la incompatibilidad que existiría entre el Constitución Política del Estado y el decreto supremo núm. 1958 de 6 de marzo de 1950, así como con la Ley General del Trabajo en cuanto al derecho de huelga, que el artículo 4 del Código Procesal Constitucional dispone que se presume la constitucionalidad de toda norma de los órganos de Estado en todos sus niveles, en tanto el Tribunal Constitucional Plurinacional no declare su inconstitucionalidad. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social debe dar cumplimiento a las normas vigentes en virtud del principio de legalidad.
- 206.** El Gobierno concluye que: 1) el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social cumplió con los procedimientos establecidos respecto al tratamiento del pliego de peticiones presentado por el sindicato y aplicó el principio de legalidad respecto al paro de actividades emergente de la sentencia arbitral de 29 de mayo de 2007; 2) el órgano judicial, como encargado de ejercer la jurisdicción ordinaria, deberá pronunciarse sobre la denuncia de la CSTCB relativa a la falta de protección oportuna y efectiva de la administración de justicia; 3) en cuanto a la incompatibilidad que podría existir entre la Ley General del Trabajo y el decreto supremo núm. 1958 de 6 de marzo de 1950 con la Constitución Política del Estado, es atribución del Tribunal Constitucional pronunciarse en estricto cumplimiento del artículo 4 del Código Procesal Constitucional, y 4) el Gobierno no ha vulnerado ningún convenio internacional ni norma nacional referente a la libertad sindical.

C. Conclusiones del Comité

- 207.** *El Comité observa que en el presente caso, la organización querellante alega la imposibilidad de dar cumplimiento a una sentencia de 2007 de un Tribunal Arbitral vinculada con tres puntos de un pliego de reclamaciones presentado en enero de 2005 por el Sindicato de Obras Públicas Municipales de la Municipalidad de la Provincia Cercado del Departamento de Cochabamba y objetan la decisión de la Municipalidad de descontar un día de los salarios de los trabajadores por realizar una huelga de brazos caídos como consecuencia del abuso en la interposición de incidentes judiciales y ante el incumplimiento de la promesa de las autoridades de la Municipalidad de firmar un preacuerdo de cumplimiento de la sentencia arbitral.*

208. *En cuanto a la alegada imposibilidad de dar cumplimiento a una sentencia de 2007 de un Tribunal Arbitral vinculada con tres puntos de un pliego de reclamaciones presentado en enero de 2005 por el Sindicato de Obras Públicas Municipales de la Municipalidad de la Provincia Cercado del Departamento de Cochabamba (la organización querellante indica que aunque el Juzgado Tercero de Trabajo y Seguridad Social de Cochabamba conminó en reiteradas ocasiones el cumplimiento de la sentencia arbitral, las autoridades de la Municipalidad se negaron e interpusieron entre julio de 2007 y octubre de 2010 una serie de recursos judiciales que fueron denegados, participaron en una negociación en la que se redactó un acta de pre acuerdo para la ejecución del laudo arbitral, pero finalmente no la firmaron), el Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) la estructura político institucional del Estado boliviano se rige por el pleno respeto a la independencia de sus órganos o poderes y de sus respectivas competencias, así como de las autonomías institucionales; 2) en ese sentido, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, con el fin de dar cumplimiento a las atribuciones establecidas en el artículo 86 del decreto supremo núm. 29894 recibió el pliego petitorio cumpliendo con el procedimiento establecido en la Ley General del Trabajo, el Decreto Reglamentario y el Código Procesal del Trabajo al momento de conformar el Tribunal Arbitral que emitió el laudo arbitral de 30 de noviembre de 2005 y posteriormente la sentencia arbitral de 29 de mayo de 2007, que contó con la representación de las partes empleadora, trabajadora y del Estado, y 3) el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social cumplió con los procedimientos establecidos respecto al tratamiento del pliego de peticiones presentado por el sindicato.*
209. *A este respecto, el Comité lamenta el largo tiempo transcurrido (más de 8 años desde el inicio del conflicto relacionado con algunos puntos de un pliego de reclamaciones) sin que se haya podido encontrar una solución a algunas de las cuestiones planteadas por el sindicato en un pliego de reclamaciones (inclusive cuando la autoridad judicial ordenó el cumplimiento de un laudo arbitral al respecto) y observa que aún se encuentra en instancia ante el Tribunal Constitucional un recurso de amparo interpuesto por la Municipalidad en relación con esta cuestión. En estas condiciones, al tiempo que recuerda la importancia que concede a la obligación de negociar de buena fe para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones profesionales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 934], el Comité espera firmemente que el Tribunal Constitucional se pronunciará en un futuro muy próximo en relación con el fallo del tribunal arbitral relativo al pliego de reclamaciones del Sindicato de Obras Públicas Municipales de la Municipalidad de la Provincia Cercado del Departamento de Cochabamba. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*
210. *En lo que respecta a la objetada decisión de la Municipalidad de descontar un día de los salarios de los trabajadores por realizar una huelga de brazos caídos como consecuencia del abuso en la interposición de incidentes judiciales en seguimiento a la sentencia del tribunal arbitral vinculada con el pliego de reclamaciones presentado por el sindicato y ante el incumplimiento de la promesa de las autoridades de la Municipalidad de firmar un preacuerdo de cumplimiento de la sentencia arbitral, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en apego a las normas laborales y administrativas vigentes se pronunció en relación a la huelga realizada por el Sindicato de Obras Públicas Municipales de la Municipalidad de la Provincia Cercado del Departamento de Cochabamba por medio de la resolución ministerial núm. 218/12 de 11 de abril de 2012 que determina: i) la ejecución del laudo arbitral no es atribuible a la vía administrativa, razón por la cual no se puede pronunciar en cuanto a la procedencia o no del descuento por la huelga realizado por el Gobierno Municipal Autónomo de Cochabamba; ii) el artículo 1 del decreto supremo núm. 1958 de 6 de marzo de 1950 prohíbe la suspensión del trabajo en los servicios de carácter público ya sea mediante huelga o lock out u otros medios, y iii) el auto de fecha 1.º de noviembre de 2011 fue notificado fuera del plazo establecido en el*

parágrafo III de la ley núm. 2341, dando lugar a la existencia de indicios de responsabilidad por la función pública del ex Jefe Departamental de Trabajo de Cochabamba; 2) los motivos señalados respaldaron la revocatoria de los actos administrativos que determinaban la restitución del salario por el día no trabajado, así como la remisión de los antecedentes a la autoridad sumariante, a efectos de determinar la existencia o no de indicios de responsabilidad por la función pública; y 3) en ese sentido se cumplieron las actuaciones en apego a las atribuciones otorgadas por la Constitución y otras normas de inferior jerarquía, realizando las actuaciones necesarias para dar solución al problema jurídico planteado por el sindicato. A este respecto, el Comité desea recordar que ha subrayado en diversas ocasiones que «la deducción salarial de los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de la libertad sindical» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 654]. En estas condiciones y teniendo en cuenta las informaciones comunicadas, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.

- 211.** En cuanto a los alegatos señalando que aunque la nueva Constitución Política del Estado reconoce el derecho de huelga en su artículo 53, la Ley General del Trabajo, que data de 1939, contiene conceptos anacrónicos contrarios al reconocimiento universal y constitucional del derecho de huelga y el decreto supremo núm. 1958 de 1950 que limita el derecho de huelga en la administración pública, fiscal y municipal, a pesar de no constituir sectores esenciales específicos, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) en cuanto a la incompatibilidad que existiría entre la Constitución Política del Estado y el decreto supremo núm. 1958 de 16 de marzo de 1950, así como con la Ley General del Trabajo, en cuanto al derecho de huelga, el artículo 4 del Código Procesal Constitucional dispone que se presume la constitucionalidad de toda norma de los órganos de Estado en todos sus niveles, en tanto el Tribunal Constitucional Plurinacional no declare su inconstitucionalidad, y 2) el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social debe dar cumplimiento a las normas vigentes en virtud del principio de legalidad. A este respecto, el Comité observa que el artículo 1, inciso a) del decreto supremo núm. 1958 de 1950 objetado por la organización querellante determina como servicio de carácter público, en el que queda prohibida la suspensión del trabajo, entre otros, a la administración pública, Fiscal y Municipal. A este respecto, el Comité recuerda que en numerosas ocasiones ha señalado 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; 2) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población); y 3) en caso de crisis nacional aguda» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 570 y 576]. En estas condiciones, el Comité estima que los trabajadores municipales, salvo los que realizan servicios esenciales en el sentido estricto del término, no se encuentran comprendidos en las categorías mencionadas y que por lo tanto deberían poder gozar del ejercicio del derecho de huelga. Al tiempo que observa que el Gobierno ha informado a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones que en seguimiento a la adopción de la nueva Constitución Política ha dado inicio a una reforma legislativa [véase Informe de la CEACR de 2013, observaciones sobre la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98], el Comité espera firmemente que se tomarán todas las medidas necesarias para modificar o enmendar el decreto supremo núm. 1958 de 1950 para ponerlo en plena conformidad con los principios de la libertad sindical.

Recomendaciones del Comité

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

- a) *recordando la importancia que concede a la obligación de negociar de buena fe para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones profesionales, el Comité espera firmemente que el Tribunal Constitucional se pronunciará en un futuro muy próximo en relación con el fallo del tribunal arbitral relativo al pliego de reclamaciones del Sindicato de Obras Públicas Municipales de la Municipalidad de la Provincia Cercado del Departamento de Cochabamba. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y*
- b) *el Comité espera firmemente que se tomarán todas las medidas necesarias para modificar o enmendar el decreto supremo núm. 1958 de 1950 para ponerlo en plena conformidad con los principios de la libertad sindical mencionados en las conclusiones.*

CASO NÚM. 2655

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Camboya presentada por la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)

Alegatos: despidos injustificados, actos de discriminación antisindical y la negativa a negociar con el sindicato interesado por parte de las autoridades encargadas de la restauración, a saber, la Autoridad para la Protección y Administración de Angkor y la Región de Siem Reap (APSARA), la Autoridad Japón-APSARA para la Protección de Angkor (JASA) y el Angkor Golf Resort

213. El Comité examinó este caso en cuanto al fondo en cuatro oportunidades, la más reciente en su reunión de marzo de 2013, en la que presentó un informe provisional, que el Consejo de Administración aprobó en su 317.^a reunión [véase 367.º informe, párrafos 261 a 269].

214. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso. En su reunión de octubre de 2013 [véase 370.º informe, párrafo 6], el Comité dirigió un llamamiento urgente y señaló a la atención del Gobierno que, de conformidad con la norma de procedimiento establecida en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, el Comité podría presentar un informe sobre el fondo de este caso, aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas al Gobierno no se hubieran recibido en el plazo señalado.

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

A. Examen anterior del caso

216. En su examen anterior del caso, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 367.º informe, párrafo 269]:

- a) el Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya facilitado las informaciones requeridas ni adoptado las medidas que se le habían solicitado y le urge a que se muestre más cooperativo en el futuro y proporcione sin demora información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones del Comité;
- b) el Comité urge al Gobierno y a la organización querellante a que faciliten informaciones sobre el cumplimiento de la decisión del Consejo de Arbitraje (núm. 175/09 APSARA), de fecha 5 de febrero de 2010 en relación con la APSARA, así como sobre todo recurso de apelación que pudo interponerse ante los tribunales por parte de los trabajadores en relación con el laudo arbitral relativo a la JASA, de fecha 22 de enero de 2010 (núm. 177/09 JASA). En relación con el caso que atañe al Angkor Golf Resort, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de todo avance en el examen del conflicto por parte del Consejo de Arbitraje, y que le transmita una copia de las decisiones del Consejo de Arbitraje una vez que hayan sido adoptadas. El Comité espera que se tome una decisión sin mayor demora, mediante un procedimiento imparcial e independiente, y que, si el procedimiento demuestra el carácter antisindical de los despidos, se reintegre de inmediato a los dirigentes sindicales y activistas despedidos sin pérdida de salario o beneficio. Si el Consejo de Arbitraje considerara que, pese al carácter antisindical de los despidos, no es posible reintegrar a los dirigentes y militantes sindicalistas por razones objetivas e imperiosas, el Comité urge encarecidamente al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores afectados reciban una indemnización adecuada que constituya una sanción suficientemente disuasiva de todo despido antisindical;
- c) el Comité recuerda una vez más que los actos que persiguen que el empleo se sujete a la condición de que un trabajador o una trabajadora no se afilie o abandone su afiliación sindical constituyen una violación del artículo 1 del Convenio núm. 98 y urge encarecidamente al Gobierno a que garantice que toda violación relacionada se sancione de forma suficiente y adecuada;
- d) en lo que respecta a las elecciones del sindicato de la JASA, el Comité urge una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, incluida la emisión de instrucciones adecuadas *in situ*, para garantizar que el sindicato pueda elegir a sus representantes con toda libertad y que los trabajadores puedan participar en esas elecciones sin temor a ser despedidos o ser objeto de represalias de cualquier índole, y que le indique las medidas tomadas al respecto y lo mantenga informado de la fecha en que se celebren las elecciones de los dirigentes del sindicato;
- e) asimismo, el Comité urge encarecidamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que tanto la APSARA como el Angkor Golf Resort participen en negociaciones de buena fe con sus respectivos sindicatos, y que lo mantenga informado a ese respecto; y
- f) por último, el Comité urge encarecidamente al Gobierno a que tome medidas sin demora para adoptar un marco legislativo idóneo en el que se garantice a los trabajadores el goce de una protección eficaz respecto de los actos de discriminación antisindical, en particular mediante la previsión de sanciones suficientemente disuasivas y pronunciamientos rápidos, definitivos y vinculantes. El Comité invita una vez más al Gobierno a que continúe recurriendo a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

B. Conclusiones del Comité

- 217.** *El Comité lamenta profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde el último examen del caso y dada la gravedad de los hechos alegados (actos de discriminación antisindical en tres lugares de trabajo, entre los que figuran despidos de dirigentes y militantes sindicales), el Gobierno no haya proporcionado las informaciones adicionales solicitadas, aun cuando se le invitó a hacerlo, incluso mediante un llamamiento urgente. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro.*
- 218.** *En estas circunstancias, y de conformidad con la norma de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración], el Comité se ve en la obligación de presentar un informe sobre el fondo del caso sin contar con las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*
- 219.** *El Comité recuerda al Gobierno que la totalidad del procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo destinado a examinar los alegatos de violación de la libertad sindical tiene por objeto asegurar el respeto de la misma, tanto de jure como de facto. El Comité está convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deben reconocer a su vez la importancia que tiene presentar, con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas sobre los alegatos formulados contra ellos.*
- 220.** *El Comité lamenta profundamente que por cuarta vez se vea obligado a examinar este caso sin disponer de ninguna respuesta del Gobierno. En estas condiciones, el Comité se ve en la obligación de reiterar las recomendaciones formuladas al examinar este caso en su reunión de marzo de 2013 [véase 367.º informe, párrafo 269]. El Comité cree, no obstante, haber entendido que según el Consejo de Arbitraje, en lo que respecta al caso que atañe al Angkor Golf Resort, las partes alcanzaron un acuerdo. El Comité urge al Gobierno a que proporcione sin demora información sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones y, teniendo en cuenta que los alegatos se refieren a empresas, que obtenga informaciones de la organización de empleadores y de la empresa concernidas a fin de poder disponer de su punto de vista, sobre las cuestiones en instancia. El Comité invita asimismo al Gobierno a que acepte una misión de asistencia técnica de la OIT para facilitar la resolución de los aspectos de este caso que siguen pendientes.*

Recomendaciones del Comité

- 221.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya facilitado las informaciones requeridas ni adoptado las medidas que se le habían solicitado y le urge a que se muestre más cooperativo en el futuro y proporcione sin demora información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones del Comité;*
 - b) el Comité urge al Gobierno y a la organización querellante a que faciliten informaciones sobre el cumplimiento de la decisión del Consejo de Arbitraje (núm. 175/09 APSARA), de fecha 5 de febrero de 2010 en relación con la APSARA, así como sobre todo recurso de apelación que pudo interponerse ante los tribunales por parte de los trabajadores en relación con el laudo arbitral relativo a la JASA (núm. 177/09 JASA), de fecha 22 de enero de 2010.*

- c) *el Comité recuerda una vez más que los actos que persiguen que el empleo se sujete a la condición de que un trabajador o una trabajadora no se afilie o abandone su afiliación sindical constituyen una violación del artículo 1 del Convenio núm. 98 y urge encarecidamente al Gobierno a que garantice que toda violación relacionada se sancione de forma suficiente y adecuada;*
- d) *en lo que respecta a las elecciones del sindicato de la JASA, el Comité urge una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, incluida la emisión de instrucciones adecuadas in situ, para garantizar que el sindicato pueda elegir a sus representantes con toda libertad y que los trabajadores puedan participar en esas elecciones sin temor a ser despedidos o ser objeto de represalias de cualquier índole, y que le indique las medidas tomadas al respecto y lo mantenga informado de la fecha en que se celebren las elecciones de los dirigentes del sindicato;*
- e) *asimismo, el Comité urge al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que tanto la APSARA como el Angkor Golf Resort participen en negociaciones de buena fe con sus respectivos sindicatos, y que lo mantenga informado a ese respecto;*
- f) *el Comité urge al Gobierno a que tome medidas sin demora para adoptar un marco legislativo idóneo en el que se garantice a los trabajadores el goce de una protección eficaz respecto de los actos de discriminación antisindical, en particular mediante la previsión de sanciones suficientemente disuasivas y pronunciamientos rápidos, definitivos y vinculantes. El Comité invita una vez más al Gobierno a que siga recurriendo a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto, y*
- g) *por último, el Comité urge al Gobierno a que proporcione sin demora información sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones y, teniendo en cuenta que los alegatos se refieren a empresas, que obtenga informaciones de la organización de empleadores y de la empresa concernidas a fin de poder disponer de su punto de vista, sobre las cuestiones en instancia. El Comité invita asimismo al Gobierno a que acepte una misión de asistencia técnica de la OIT para facilitar la resolución de los aspectos de este caso que siguen pendientes.*

CASO NÚM. 2963

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Chile
presentada por
la Federación Nacional de Sindicatos de Supervisores Rol A
y Profesionales de la Empresa CODELCO Chile (FESUC)**

Alegatos: la organización querellante alega que la empresa CODELCO, en aplicación de disposiciones del Código del Trabajo que no están en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98 ha excluido de la negociación colectiva a los trabajadores con contrato de carácter temporal, por obra o por servicios, así como a los que ocupan el cargo de superintendentes o directores; desincentiva el derecho de sindicalización al obligar a los trabajadores no sindicalizados, a los que se les hicieren extensivos los beneficios estipulados en un instrumento colectivo, de aportar el 75 por ciento de la cotización sindical mensual ordinaria; y declaró ilegal un paro de actividades en contra de la política que la empresa estatal estaba llevando adelante para imponer sus planes de transformación, por encontrarse fuera del proceso de negociación colectiva

222. La queja figura en una comunicación de la Federación Nacional de Sindicatos de Supervisores Rol A y Profesionales de la Empresa CODELCO Chile (FESUC), de fecha 14 de junio de 2012.
223. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de agosto de 2013.
224. Chile ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos del querellante

225. En su comunicación de fecha 14 de junio de 2012, la Federación Nacional de Sindicatos de Supervisores Rol A y Profesionales de la Empresa CODELCO Chile (FESUC), informa que afilia a seis sindicatos y a alrededor de 1 800 profesionales que laboran para la empresa CODELCO (en adelante la empresa). La organización sindical fue creada el 28 de octubre de 1993 en la ciudad de Chuquicamata por los sindicatos de supervisores de las divisiones El Teniente, Andina, Salvador, Tocopilla, Chuquicamata y la oficina central. En sus estatutos, la FESUC declara como su misión fundacional el «cautelar y desarrollar los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente los de la libertad sindical y de

la negociación colectiva consagrados en los Convenios núms. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo».

- 226.** Señala la FESUC que Chile es un país de una cultura jurídica extremadamente legalista y positivista, de tal forma que lo que no está expresamente regulado por la ley ordinaria, se considera que no existe como derecho y de tal manera que aquello que no está expresamente autorizado por la ley no se puede realizar. A su juicio, ello implica que la tesis, que postula que los convenios de la OIT sólo rigen en Chile en la medida en que sean expresamente reconocidos por la ley interna y no por estar ratificados y vigentes en este país, se usa frecuentemente para dejar sin efecto práctico el contenido de dichos convenios. Lo anterior implica que, en la práctica, se está imponiendo una particular forma de desconocimiento e incumplimiento sistemático de los convenios de la OIT vigentes en Chile. Desde que en 1999 el Parlamento chileno ratificó la aprobación y entrada en vigencia en Chile de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, y los demás convenios de la OIT ratificados por Chile, dicho poder del Estado no ha efectuado las reformas constitucionales y legales necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de la libertad sindical, así como los demás principios consagrados en dichos convenios. El Congreso Nacional sólo ha reformado algunas normas (en la ley núm. 19759), pero manteniendo otras que contradicen las normas internacionales sobre libertad sindical y que han hecho que las reformas se tornen impotentes en la práctica.
- 227.** Afirma la FESUC que las cifras de la Dirección del Trabajo demuestran que la históricamente baja tasa de sindicalización post 1973 se ha mantenido e incluso disminuido. Actualmente, en Chile sólo hay sindicatos en el 5,5 por ciento de las empresas, con una tasa de afiliación del 13,6 por ciento y la negociación colectiva es marginal cubriendo apenas el 4 por ciento de los trabajadores y trabajadoras.
- 228.** La FESUC alega que la empresa ha vulnerado y sigue vulnerando los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva. Concretamente, alega las siguientes violaciones:
- Limitación del derecho a la negociación colectiva utilizando los argumentos del artículo 305 del Código del Trabajo. Alega la FESUC que en la negociación colectiva desarrollada por parte de uno de los sindicatos afiliados a la federación en 2011, la empresa invocó el artículo 305 del Código del Trabajo para excluir de la negociación colectiva a los trabajadores con contrato de carácter temporal, por obra o por servicios, en el establecimiento «Radomiro Tomic» y a los que ocupan el cargo de superintendentes o directores en el establecimiento «Ministro Hales». La FESUC afirma que la exclusión de supervisores de CODELCO de la negociación colectiva constituye un atentado a la libertad sindical de dichos trabajadores y no sólo los priva del derecho fundamental a la negociación colectiva, sino que además debilita *per se* la posición negociadora del sindicato de supervisores, en cuanto se ve disminuido en la cantidad de socios y se ven afectadas sus posibilidades de crecimiento en el segmento conformado por sus profesionales de mayor jerarquía, y a ellos se los priva de su legítimo derecho de representación colectiva.
 - Limitación del derecho a sindicación y negociación colectiva haciendo uso de lo señalado en el artículo 346 del Código del Trabajo que obliga a los trabajadores no sindicalizados, a los que se les hicieren extensivos los beneficios estipulados en un instrumento colectivo, de aportar el 75 por ciento de la cotización sindical mensual ordinaria. La FESUC manifiesta que cada vez que un sindicato de supervisores negocia colectivamente, la empresa hace extensivo a los no sindicalizados todos los beneficios obtenidos por el sindicato. Señala la FESUC que en un proceso de negociación colectiva, y en la generalidad de sus actividades de representación laboral, el sindicato debe financiar con su cuota sindical (ordinarias y extraordinarias) y otros fondos propios la contratación de estudios, asesorías y los eventos propios de

dicho proceso como reuniones de trabajo, asambleas y comunicaciones con sus trabajadores y trabajadoras afiliados. Al mismo tiempo, los trabajadores sindicalizados deben destinar tiempo y recursos propios para asistir a las asambleas, estudiar las propuestas y contra propuestas, y si es necesario, hacer efectiva la huelga, tiempo durante el cual el trabajador no percibe remuneración alguna. Los trabajadores no sindicalizados se benefician del fruto del esfuerzo, del sacrificio y de los gastos e inversiones que realizan tanto el sindicato como los trabajadores sindicalizados, pero sin tener que realizar ninguno de los gastos, ni inversiones, ni acciones de huelga alguna. Sin embargo, gracias a la existencia del artículo 346 del Código del Trabajo y al uso que hace el empleador de él, reciben la totalidad de los beneficios que el sindicato logra en la negociación colectiva y sólo están obligados a pagar el 75 por ciento de la cuota sindical ordinaria.

- En la empresa hay alrededor de 3 500 supervisores, de los cuales cerca de 1 800 están sindicalizados. Así, prácticamente los 3 500 supervisores de la empresa reciben beneficios equivalentes a los alcanzados por los sindicatos afiliados a la FESUC en cada división, pero los gastos y gestiones de negociación antes señalados sólo corren por cuenta de los 1 800 trabajadores sindicalizados, representados en sus organizaciones sindicales. De esta manera, los casi 1 700 supervisores no sindicalizados, por aplicación del artículo 346 del Código del Trabajo, tienen incentivo explícitos para no sindicalizarse, ya que esta norma permite que accedan a los mismos beneficios de los trabajadores sindicalizados y a un costo muy inferior al que tienen que soportar los sindicalizados.
- Limitación del derecho de huelga, en aplicación del artículo 369 y siguientes del Código del Trabajo. Durante 2011, la Federación del Trabajadores del Cobre (FTC) convocó a una paralización total del las faenas en la empresa para el día 11 de julio. Así, casi la totalidad de los sindicatos de la empresa, incluyendo a algunos afiliados a la FESUC, realizaron un paro en contra de la política que la empresa estatal estaba llevando adelante para imponer sus planes de transformación, y el hecho de que muchas medidas tendían a precarizar las condiciones de trabajo del personal y que con ellas se avanzaba hacia la privatización de la empresa. Esta fue una huelga fuera del proceso de negociación colectiva descrito en la ley chilena. La empresa sostuvo y sigue sosteniendo que dicha paralización fue ilegal y amenazó con despedir a los trabajadores que se sumaran al mismo, poniendo en tela de juicio el derecho de los trabajadores de hacer efectiva una huelga legal fuera de un proceso de negociación colectiva.

B. Respuesta del Gobierno

229. En su comunicación de agosto de 2013, el Gobierno manifiesta que la empresa resaltó la existencia de un Estado de derecho y de un Poder Judicial, instituciones jurídicas, políticas y administrativas que cautelan plenamente los derechos individuales y colectivos de las personas. La empresa añade que antes de interponer la presente queja, la FESUC no inició ninguna acción ante las instancias que la legislación chilena contempla. La empresa informa que en el mes de diciembre de 2012 contaba con una dotación de 19 019 trabajadores propios y 28 360 trabajadores de empresas contratistas de apoyo a las operaciones y servicios, además de 27 347 trabajadores de empresas contratistas vinculadas a los proyectos de construcción o inversiones de la empresa. Afirma la empresa que existen 20 sindicatos de operadores con 13 866 afiliados, lo cual representa un 97,8 por ciento de la dotación total de operadores. En cuanto a los supervisores Rol A, la empresa indica que existen siete sindicatos, todos afiliados a la FESUC, con 1 758 afiliados que equivalen al 52,1 por ciento de la dotación total de los supervisores Rol A. Añade la empresa que debido a una fase de agotamiento de sus recursos productivos se ha conformado una nueva estrategia en los negocios, que se denomina

«proyectos estructurales». Dicha estrategia ha llevado a tomar decisiones que creen condiciones organizacionales para asegurar la ejecución eficiente de dichos proyectos estructurales.

- 230.** La empresa manifiesta que todas las remuneraciones y condiciones de trabajo establecidas en los contratos y convenios colectivos son el resultado de una negociación colectiva libre y voluntaria y que dichos contratos o convenios colectivos además de haber sido libremente acordados con las organizaciones sindicales no contienen cláusulas discriminatorias. En la negociación colectiva en la empresa, las organizaciones sindicales ejercen un derecho constitucional por el que pactan las condiciones de empleo y los instrumentos colectivos. Estos contemplan beneficios muy superiores a los contenidos en los restantes contratos o convenios colectivos que se suscriben en Chile. Se reconoce a los trabajadores el derecho de conflicto, incluido el de huelga.
- 231.** Por su parte, el Gobierno señala que en el caso en cuestión la FESUC ha hecho uso de su derecho de acudir a la OIT, pero sin antes haber agotado los mecanismos que se le otorgan a nivel nacional. El Gobierno considera que difícilmente podrá haber un caso a nivel internacional, si ni siquiera se ha dado espacio para debatirlo a nivel interno. El Gobierno estima que es necesario destacar que ciertas disposiciones de la Constitución Política relacionadas con los derechos fundamentales de las personas, los mecanismos de tutela de esos derechos, las funciones de los poderes del Estado y los órganos encargados del control de juridicidad de ciertos actos administrativos y otras leyes ayudan a demostrar que en el país existe un sistema democrático sometido a medidas eficaces de frenos y contrapesos. Dicho sistema permite, en distintos niveles y con distintas herramientas jurídicas y políticas, que se lleven a cabo las medidas tendientes a perfeccionar el mismo sistema democrático, mediante los principios, instituciones y procesos que en la Constitución y las leyes establecen. El Gobierno manifiesta por último que en virtud de las informaciones transmitidas y de lo manifestado por la empresa, desestima y considera infundada la queja de la FESUC alegando violaciones de los Convenios núms. 87 y 98.

C. Conclusiones del Comité

- 232.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que la empresa CODELCO: 1) invocando lo dispuesto en el artículo 305 del Código del Trabajo ha excluido de la negociación colectiva a los trabajadores con contrato de carácter temporal, por obra o por servicios, en el establecimiento «Radomiro Tomic» y a los que ocupan el cargo de superintendentes o directores en el establecimiento «Ministro Hales»; 2) en aplicación del artículo 346 del Código del Trabajo que obliga a los trabajadores no sindicalizados a los que se les hicieren extensivos los beneficios estipulados en un instrumento colectivo de aportar el 75 por ciento de la cotización sindical mensual ordinaria, desincentiva el derecho de sindicalización, y 3) en aplicación del artículo 369 y siguientes del Código del Trabajo declaró ilegal un paro de actividades en contra de la política que la empresa estatal estaba llevando adelante para imponer sus planes de transformación, por encontrarse fuera del proceso de negociación colectiva.*
- 233.** *En cuanto a la alegada exclusión de la negociación colectiva a los trabajadores con contrato de carácter temporal, por obra o por servicios, en el establecimiento «Radomiro Tomic» y a los que ocupan el cargo de superintendentes o directores en el establecimiento «Ministro Hales», el Comité toma nota de que el Gobierno indica que la empresa declaró lo siguiente: 1) existen 20 sindicatos de operadores con 13 866 afiliados, lo cual representa un 9,8 por ciento de la dotación total de operadores; 2) en cuanto a los supervisores Rol A, la empresa indica que existen siete sindicatos, todos afiliados a la FESUC, con 1 758 afiliados que equivalen al 52,1 por ciento de la dotación total de los supervisores Rol A; 3) debido a una fase de agotamiento de sus recursos productivos se ha conformado una nueva estrategia en los negocios, que se denomina «proyectos*

estructurales» y dicha estrategia ha llevado a tomar decisiones que creen condiciones organizacionales para asegurar la ejecución eficiente de dichos proyectos estructurales; 4) todas las remuneraciones y condiciones de trabajo establecidas en los contratos y convenios colectivos son el resultado de una negociación colectiva libre y voluntaria y que dichos contratos o convenios colectivos además de haber sido libremente acordados con las organizaciones sindicales no contienen cláusulas discriminatorias; 5) en la negociación colectiva en la empresa, las organizaciones sindicales ejercen un derecho constitucional por el que pactan las condiciones de empleo y los instrumentos colectivos contemplan beneficios muy superiores a los contenidos en los restantes contratos o convenios colectivos que se suscriben en Chile. Por su parte, el Gobierno declara que: 1) la FESUC ha hecho uso de su derecho de acudir a la OIT, pero sin antes haber agotado los mecanismos que se le otorgan a nivel nacional, y 2) es necesario destacar que ciertas disposiciones de la Constitución Política relacionadas con los derechos fundamentales de las personas, los mecanismos de tutela de esos derechos, las funciones de los poderes del Estado y los órganos encargados del control de juridicidad de ciertos actos administrativos y otras leyes ayudan a demostrar que en el país existe un sistema democrático sometido a medidas eficaces de frenos y contrapesos.

- 234.** *A este respecto, el Comité recuerda que salvo en el caso de organizaciones que representan categorías de trabajadores que puedan quedar al margen del ámbito de aplicación del Convenio núm. 98, como las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos empleados en la administración del Estado, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva tiene un alcance general y de él deben disfrutar todas las demás organizaciones de trabajadores en el sector público y en el privado. En estas condiciones, recordando el principio según el cual «los trabajadores temporarios deberían poder negociar colectivamente» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 906], y al tiempo que observa que ni la empresa ni el Gobierno se refirieron a los alegatos concretos presentados en este caso, limitándose a señalar que se respeta plenamente el derecho a la negociación colectiva en la empresa, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, inclusive legislativas si fuere necesario, para garantizar que las organizaciones de trabajadores respectivas puedan negociar colectivamente en nombre de todos los trabajadores, incluso de aquellos con contrato de carácter temporal, por obra o por servicios, así como de los que ocupan cargos de superintendentes o directores.*
- 235.** *En lo que respecta al alegato según el cual la aplicación del artículo 346 del Código del Trabajo que obliga a los trabajadores no sindicalizados a los que se les hicieron extensivos los beneficios estipulados en un instrumento colectivo de aportar el 75 por ciento de la cotización sindical mensual ordinaria, desincentiva el derecho de sindicalización, el Comité recuerda que ha señalado en numerosas ocasiones 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**, op. cit., párrafo 480], y pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, inclusive legislativas si fuera necesario, para el respeto de este principio.*
- 236.** *En cuanto al alegato según el cual en aplicación del artículo 369 y siguientes del Código del Trabajo la empresa declaró ilegal un paro de actividades en contra de la política que la empresa estatal estaba llevando adelante para imponer sus planes de transformación, por encontrarse fuera del proceso de negociación colectiva, el Comité toma nota de que la empresa manifiesta que: 1) debido a una fase de agotamiento de sus recursos productivos se ha conformado una nueva estrategia en los negocios, que se denomina «proyectos estructurales» y que dicha estrategia ha llevado a tomar decisiones que creen condiciones organizacionales para asegurar la ejecución eficiente de dichos proyectos estructurales; 2) reconoce a los trabajadores el derecho de conflicto, incluido el de huelga. A este*

respecto, el Comité recuerda que «los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 526]. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias, inclusive legislativas si fuere necesario, para garantizar este principio.

237. Por último, el Comité observa que en el marco del examen de la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) examinó varias de las cuestiones legislativas planteadas en este caso y tomó nota de que el Gobierno reiteró su voluntad de incorporar a la legislación interna pertinente todas aquellas normas necesarias para una pronta adecuación a los convenios en cuestión. El Comité confía en que en el marco del proceso de reformas legislativas al que se refiere el Gobierno, se tendrán plenamente en cuenta los principios mencionados en este caso, y somete los aspectos legislativos de este caso a la CEACR.

Recomendaciones del Comité

238. 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 tome las medidas necesarias, inclusive legislativas si fuere necesario, para garantizar que las organizaciones de trabajadores respectivas puedan negociar colectivamente en nombre de todos los trabajadores, incluso de aquellos con contrato de carácter temporal, por obra o por servicios, así como de los que ocupan cargos de superintendentes o directores;*
- b) *recordando el principio de que los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores [véase Recopilación op. cit., párrafo 526], el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias, inclusive legislativas si fuere necesario, para garantizar este principio, y*
- c) *el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, inclusive legislativas si fuera necesario, para formalizar el respeto de los principios mencionados en las conclusiones y somete los aspectos legislativos de este caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.*

CASO NÚM. 2620

INFORME PROVISIONAL

Quejas contra el Gobierno de la República de Corea presentadas por

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

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno se negó a registrar al Sindicato de Trabajadores Migrantes (MTU) y que llevó a cabo una represión selectiva en contra de ese sindicato, al detener, sucesivamente, a sus presidentes, Sres. Anwar Hossain, Kajiman Khapung y Toran Limbu, a sus vicepresidentes, Sres. Raj Kumar Gurung (Raju) y Abdus Sabur, y al secretario general, Sr. Abul Basher Moniruzzaman (Masum), y al deportar posteriormente a muchos de ellos. Las organizaciones querellantes alegan que estos hechos se produjeron en un contexto de discriminación generalizada contra los trabajadores migrantes, destinada a crear una fuerza de trabajo de salarios bajos fácilmente explotable

239. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2013, ocasión en la que presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 367.º informe, párrafos 532-559, aprobado por el Consejo de Administración en su 317.ª reunión (marzo de 2013)].

240. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 20 de febrero de 2014.

241. 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. Examen anterior del caso

242. En su reunión de marzo de 2013, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 367.º informe, párrafo 559]:

- a)* el Comité urge una vez más al Gobierno a que se abstenga de cualquier acción que pueda entrañar un grave riesgo de injerencia en las actividades de los sindicatos y conducir a la detención y la deportación de dirigentes sindicales por razones vinculadas con su elección para desempeñar un cargo sindical;
- b)* el Comité espera que las actuaciones del Tribunal Supremo en relación con el Sr. Catuira se lleven a cabo con rapidez y pide al Gobierno que le facilite el fallo en cuanto sea dictado. En particular, el Comité considera necesario que el Tribunal Supremo aborde concretamente la cuestión de si las medidas adoptadas para deportar al Sr. Catuira — tanto en febrero de 2011 como en abril de 2012 — se debieron a sus legítimas actividades sindicales y a sus funciones dentro del sindicato. Observando que

los activistas por los derechos de los migrantes presentaron una queja ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos el 1.º de mayo de 2012, el Comité también solicita al Gobierno y a la organización querellante que lo mantengan al tanto de las novedades que puedan producirse a este respecto y le comuniquen cualquier otra información relacionada con el caso;

- c) el Comité reitera que espera firmemente que el Gobierno inscriba al MTU sin mayor dilación y proporcione toda la información pertinente sobre este tema;
- d) el Comité expresa la firme esperanza de que este fallo sobre la situación del MTU no tarde en pronunciarse y pide una vez más al Gobierno que las conclusiones del Comité, en particular las relativas a los derechos de libertad sindical de los trabajadores migrantes, sean presentadas para su examen por el Tribunal Supremo y que se facilite una copia de la decisión del Tribunal Supremo una vez dictada ésta, y
- e) el Comité pide una vez más al Gobierno que realice un examen exhaustivo de la situación de los trabajadores migrantes, estableciendo consultas plenas con los interlocutores sociales interesados, a fin de garantizar y salvaguardar plenamente los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva de todos los trabajadores migrantes, estén o no en situación regular, y de conformidad con los principios de la libertad sindical, y que dé prioridad al diálogo con los interlocutores sociales interesados como medio para encontrar soluciones negociadas a los problemas que enfrentan estos trabajadores. El Comité pide una vez más que se lo mantenga informado sobre los progresos realizados a este respecto.

B. Respuesta del Gobierno

- 243.** Con respecto al caso del Sr. Catuira, el Gobierno indica que, el 27 de septiembre de 2012, el Tribunal Supremo rechazó el recurso del Sr. Catuira en contra de la decisión del Tribunal Superior de Seúl. Según el Gobierno, el Tribunal Supremo señaló en su sentencia que la decisión del Tribunal Superior de Seúl no había, en la comprobación de los hechos, excedido el principio de libre evaluación de las pruebas ni había infringido los principios de la lógica y de la experiencia y que tampoco había dejado de considerar los principios jurídicos reconocidos en el artículo 89, 1), núm. 2, de la Ley de Control de la Inmigración («cuando se verifique que el permiso haya sido obtenido por medios falaces o fraudulentos»), el principio de protección de la confianza en caso de anulación de una acción administrativa generadora de beneficios, los principios jurídicos relacionados con la limitación del poder discrecional ni tampoco los derechos de los trabajadores de organizarse y de negociar colectivamente. El Gobierno considera por lo tanto que el hecho de que se le haya denegado la entrada al Sr. Catuira se basa legítimamente en las leyes pertinentes y está ajeno a sus actividades sindicales.
- 244.** Adicionalmente, con respecto a la queja presentada por el Sr. Catuira a la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Corea (NHRCK) el 1.º de mayo de 2012, alegando que la denegación de entrada de parte de la Oficina de migración constituye una violación de los derechos humanos, el Gobierno indica que el 24 de julio de 2012 la NHRCK decidió que el caso no estaba relacionado con los derechos humanos sino con las reglas de inmigración y que, por consiguiente, no dio lugar a la queja, tomando adicionalmente en consideración que el caso estaba en instancia ante los tribunales.
- 245.** En relación con la situación jurídica del Sindicato de Trabajadores Migrantes (MTU), el Gobierno indica que el Tribunal Supremo debe aún dictar su sentencia acerca de la situación del sindicato, caso que se encuentra pendiente ante la Corte desde el 23 de febrero de 2007. Se espera que la Corte emita su decisión en un futuro próximo ya que no sólo las partes involucradas, entre ellas el Gobierno y el MTU, sino también el Comité de Libertad Sindical, grupos de la sociedad civil así como organizaciones de trabajadores y empleadores en el país y en el extranjero están pendientes de ella. El Gobierno añade que este caso está relacionado con la creación de una organización sindical por trabajadores

extranjeros desprovistos de una visa válida de trabajo. El Gobierno desea reiterar que los trabajadores extranjeros residiendo de manera legal en la República de Corea gozan de los mismos derechos laborales de los trabajadores coreanos, incluyendo el derecho de crear organizaciones sindicales y el derecho de negociación colectiva. Por ejemplo, en febrero de 2011, un grupo de docentes extranjeros de inglés creó una organización sindical, presentó una solicitud de registro y recibió su certificado de establecimiento.

C. Conclusiones del Comité

246. *El Comité recuerda que este caso está relacionado con alegatos según los cuales, en un contexto de discriminación supuestamente generalizada contra los trabajadores migrantes con miras a crear una fuerza de trabajo mal pagada y fácil de explotar, el Gobierno se negó a registrar el MTU y llevó a cabo una campaña de represión selectiva en su contra, al detener sucesivamente a sus dirigentes y al expulsar a muchos de ellos.*
247. *El Comité toma nota de que el Gobierno indica que: i) el 27 de septiembre de 2012, el Tribunal Supremo rechazó el recurso del Sr. Catuira en contra de la decisión del Tribunal Superior de Seúl, señalando que la decisión del Tribunal Superior de Seúl no había ni excedido ni infringido varios principios incluyendo los principios jurídicos reconocidos en el artículo 89, 1), núm. 2, de la Ley de Control de la Inmigración (permiso obtenido por medios falaces o fraudulentos), los principios jurídicos relacionados con la limitación del poder discrecional y los derechos de los trabajadores de organizarse y de negociar colectivamente; y que por lo tanto el hecho de que se le haya denegado la entrada al Sr. Catuira es legítimo y está ajeno a sus actividades sindicales; ii) el 24 de julio de 2012, la NHRCK tampoco dio lugar a la queja presentada por el Sr. Catuira al decidir que el caso no estaba relacionado con los derechos humanos sino con las reglas de inmigración; iii) se espera que el Tribunal Supremo dicte su decisión sobre la situación jurídica del MTU en un futuro próximo, que está relacionada con la creación de una organización sindical por trabajadores extranjeros desprovistos de una visa válida de trabajo, y iv) los trabajadores extranjeros residiendo de manera legal en el país gozan de los mismos derechos laborales de los trabajadores coreanos, incluyendo el derecho de crear organizaciones sindicales.*
248. *Al tiempo que toma buena nota de los desarrollos judiciales relativos al Sr. Michel Catuira, ex presidente del MTU, el Comité recuerda el contexto general de este caso de larga data en el cual, en un alegado clima de discriminación generalizada contra los trabajadores migrantes, la denegación del registro del MTU de parte del Gobierno se acompañó del arresto sucesivo de sus presidentes y otros dirigentes sindicales y de la deportación posterior de muchos de ellos [véase 358.º informe, párrafo 455], incluyendo recientemente al Sr. Catuira.*
249. *En cuanto a la declaración del Gobierno de que el caso del MTU está relacionado con el establecimiento de una organización sindical por trabajadores extranjeros sin una visa de trabajo válida, el Comité desea recordar los alegatos anteriores de la organización querellante según los cuales el MTU está promoviendo un nuevo liderazgo y que los trabajadores migrantes con los documentos exigidos actúan como dirigentes de esa organización; así como que la posición antagonista del Gobierno continúa impidiendo las actividades diarias de la organización sindical en razón de un temor ampliamente difundido entre los afiliados y los afiliados potenciales de que una participación activa de la organización conduciría al arresto y a la deportación. Esta intimidación, según los alegatos, se extiende no sólo a los trabajadores migrantes indocumentados sino también entre los que tienen documentos válidos que reconocen la legalidad de su situación, lo cual no les hace inmunes contra el acoso y contra el hecho de ser punto de mira del Gobierno [véase 355.º informe, párrafos 685 y 704].*

250. *En particular, el Comité observa, como hizo en su examen anterior el caso [véase 353.º informe, párrafo 792): i) que el primer presidente del MTU, Sr. Anwar Hossain, fue arrestado el 14 de mayo de 2005, 11 días después de que se notificara la creación del MTU en el que aparecía como presidente de la Oficina Regional de Seúl de Asuntos Laborales, y después de haber trabajado en el país durante casi diez años aparentemente sin incidentes; ii) el segundo presidente del MTU, Sr. Kajiman Khapung fue arrestado durante cuatro meses cuando se produjo la salida del Sr. Anwar Hossain el 27 de noviembre de 2007 junto con el vicepresidente Sr. Raju Kumar Gurung y el secretario general Sr. Abul Basher Maniruzzaman (Masum), después de haber pasado en la República de Corea 15 años y nueve meses, siete años y siete meses y 11 años y tres meses respectivamente. Después fueron deportados a sus países de origen; iii) el tercer presidente del MTU, Sr. Tomar Limbu fue arrestado el 2 de mayo de 2008 junto con el vicepresidente, Sr. Abdus Sabur, poco antes de un mes después de su elección a la dirección del MTU y después de haber estado en la República de Corea 16 años y cuatro meses y nueve años y dos meses respectivamente; después fueron deportados.*
251. *Observando que el presidente y otros dirigentes del MTU han sido arrestados sistemáticamente poco después de su elección como dirigentes sindicales a pesar de haber estado en el país durante muchos años, el Comité lamenta que no se haya facilitado información detallada que demuestre claramente que la deportación del Sr. Catuira no estuvo relacionada con sus funciones y actividades sindicales. Recordando su recomendación anterior sobre el caso del Sr. Catuira en el que el Comité consideró necesario que la Corte Suprema abordara específicamente la cuestión de si la medida de deportación del Sr. Catuira se fundó en sus actividades sindicales legítima y funciones sindicales, el Comité sigue preocupado ante lo que parece haber sido un caso de despido sumario del Sr. Catuira ante la Corte Suprema sin que se haya facilitado información detallada sobre la revisión y consideración de esta cuestión. El Comité pide al Gobierno que facilite las decisiones de la Corte Suprema y de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de la República de Corea relativa a la reclamación presentada por el Sr. Catuira. Invita también a las organizaciones querellantes que comuniquen toda información adicional que estimen útil para la comprensión del caso por el Comité. De manera general, el Comité urge una vez más al Gobierno a que se abstenga de adoptar medidas que podrían entrañar el riesgo de serias injerencias en las actividades sindicales y que podrían llevar al arresto y a la deportación de dirigentes sindicales por motivos relacionados con su elección a cargos sindicales. Adicionalmente, el Comité considera que el contexto general recordado previamente subraya aún más la trascendencia de la determinación por parte del Tribunal Supremo de la situación jurídica del MTU, con miras a garantizar que sus futuros dirigentes gocen de una protección adecuada.*
252. *A este respecto, el Comité lamenta que la apelación presentada por el Gobierno en contra de la decisión del Tribunal Superior de Seúl favorable al MTU esté todavía pendiente de resolución ante el Tribunal Supremo más de siete años después de haberse presentado el recurso. El Comité recuerda una vez más, tal como lo hizo en los exámenes anteriores de este caso, el principio general según el cual todos los trabajadores, sin ninguna distinción, y sin ninguna discriminación debida a la ocupación, deberían tener el derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 216]. El Comité también recuerda que al examinar la legislación que denegó los derechos de sindicación de los trabajadores migrantes en situación irregular — una situación que se mantiene de hecho en el presente caso — ha recalcado que todos los trabajadores, con la única excepción de los que se desempeñan en las fuerzas armadas y la policía, están amparados por el Convenio núm. 87 y, en consecuencia, pidió al Gobierno que tenga en cuenta en su legislación el tenor del artículo 2 del mencionado Convenio [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 214]. El Comité recuerda también la resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores*

migrantes en la economía globalizada adoptada por la Conferencia de la OIT en su 92.^a reunión (2004) según la cual «todos los trabajadores migrantes también se benefician de la protección prevista en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998. Además, los ocho convenios fundamentales de la OIT relativos a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la eliminación del trabajo forzoso, así como la erradicación del trabajo infantil, son aplicables a todos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación» (párrafo 12).

- 253.** *A la luz de los principios antes mencionados, el Comité reitera una vez más que espera firmemente que el Gobierno inscriba al MTU sin mayor dilación y proporcione toda la información pertinente sobre este tema. El Comité espera de nuevo firmemente que la sentencia relativa a la situación jurídica del MTU se dictará sin mayor dilación y urge al Gobierno a que se asegure que las conclusiones del Comité, en particular las relativas a los derechos de libertad sindical de los trabajadores migrantes, sean presentadas para su examen por el Tribunal Supremo y que se facilite una copia de la decisión del Tribunal Supremo una vez dictada ésta.*
- 254.** *El Comité urge también al Gobierno a que realice un examen exhaustivo de la situación de los trabajadores migrantes en plena consulta con los interlocutores sociales interesados, a fin de garantizar y salvaguardar plenamente los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva de todos los trabajadores migrantes, estén o no en situación regular, y en conformidad con los principios de la libertad sindical, y que dé prioridad al diálogo con los interlocutores sociales interesados como medio para encontrar soluciones negociadas a los problemas que enfrentan estos trabajadores. El Comité pide una vez más que se le mantenga informado sobre los progresos realizados a este respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 255.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité pide al Gobierno que comunique las decisiones de la Corte Suprema y de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de la República de Corea relativas a la reclamación presentada por el Sr. Catuira. Invita también a las organizaciones querellantes a que comuniquen toda información adicional que estimen útil para la comprensión del caso por el Comité. De manera general, el Comité urge una vez más al Gobierno a que se abstenga de cualquier acción que pueda entrañar un grave riesgo de injerencia en las actividades de los sindicatos y conducir a la detención y la deportación de dirigentes sindicales por razones vinculadas con su elección para desempeñar un cargo sindical;*
 - b) el Comité reitera que espera firmemente que el Gobierno inscriba al MTU sin mayor dilación y proporcione toda la información pertinente sobre este tema;*

- c) *lamentando que la apelación presentada por el Gobierno en contra de la decisión del Tribunal Superior de Seúl favorable al MTU esté todavía pendiente de resolución ante el Tribunal Supremo más de siete años después de haberse presentado el recurso, el Comité expresa de nuevo la firme esperanza de que este fallo sobre la situación del MTU no tarde en pronunciarse y pide una vez más al Gobierno que las conclusiones del Comité, en particular las relativas a los derechos de libertad sindical de los trabajadores migrantes, sean presentadas para su examen por el Tribunal Supremo y que se facilite una copia de la decisión del Tribunal Supremo una vez dictada ésta, y*
- d) *el Comité urge también al Gobierno a que realice un examen exhaustivo de la situación de los trabajadores migrantes en plena consulta con los interlocutores sociales interesados, a fin de garantizar y salvaguardar plenamente los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva de todos los trabajadores migrantes, estén o no en situación regular, y de conformidad con los principios de la libertad sindical, y que dé prioridad al diálogo con los interlocutores sociales interesados como medio para encontrar soluciones negociadas a los problemas que enfrentan estos trabajadores. El Comité pide una vez más que se le mantenga informado sobre los progresos realizados a este respecto.*

CASO NÚM. 2992

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

**Queja contra el Gobierno de Costa Rica
presentada por
la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE)**

Alegatos: la organización querellante alega la negativa de diálogo por parte de las autoridades de la educación pública y la apertura de expedientes contra miembros de la organización querellante por actividades sindicales

- 256.** La queja relativa al presente caso figura en comunicación de la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE) de fecha 23 de octubre de 2012.
- 257.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 19 de agosto de 2013.
- 258.** Costa Rica ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 259.** En comunicación fechada el 23 de octubre de 2012, la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE) alega que el Gobierno, en particular el Ministerio de

Educación Pública, ha incurrido en una negativa al diálogo y a la consulta regular con las organizaciones sindicales magisteriales agrupadas en «Magisterio en Acción», y especialmente la APSE, negándose a reunirse con las mismas. La organización querellante atribuye esta actitud a su denuncia de la comisión de presuntas irregularidades por parte de las autoridades de educación pública y la solicitud de dimisión del Ministro.

- 260.** Por otra parte, la organización querellante señala que, de conformidad con la Ley de Asociaciones y con sus estatutos, la APSE convocó para la celebración anual de un congreso nacional los días 8, 9 y 10 de agosto de 2012. A este respecto, señala que en fecha 25 de junio de 2012, las autoridades de educación pública autorizaron la participación de los afiliados de la organización querellante en el LVII Congreso Nacional. Los afiliados justificaron su asistencia al evento en cuestión, ante su jefe inmediato y dentro del plazo establecido, por medio de un comprobante extendido por la organización querellante; la APSE indica que, para efectos prácticos ante la cantidad numerosa de participantes, extendió constancia con la firma escaneada del secretario general y con el sello oficial de la organización. A partir del 1.º de octubre de 2012, la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública objetó la presentación de firmas en forma escaneada y empezó a notificar a un buen número de afiliados asistentes al congreso la apertura de un expediente disciplinario en su contra, por no haber acreditado su asistencia al LVII Congreso mediante certificación original de participación.

B. Respuesta del Gobierno

- 261.** En su comunicación de 19 de agosto de 2013, el Gobierno rechaza que se hayan cometido actos antisindicales y señala que la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE) no es un sindicato ni está registrado como tal ni tiene funciones sindicales sino que es una asociación de personas inscrita en el Registro de Asociaciones; por ello solicita que el Comité valore si, en el marco del procedimiento, esta asociación tiene legitimación activa y capacidad para presentar quejas al Comité.
- 262.** El Gobierno señala que en ningún momento el Ministerio de Educación Pública ha restringido o limitado los derechos sindicales y señala que incluso ha firmado la primera convención colectiva con los dos principales sindicatos del sector de la educación, la cual beneficiará a más de 70 000 funcionarios.
- 263.** El Gobierno añade que la APSE integra, aunque no en condición de sindicato, el espacio de análisis y discusión denominado «Magisterio en Acción» y no es cierto tampoco que el Ministerio mencionado tenga una actitud de bloqueo hacia «Magisterio en Acción» o contra la APSE o que haya denegado reuniones o citas solicitadas por la APSE; por el contrario, ha dado respuesta a todas las comunicaciones de esta asociación, en particular en las que se solicita «permiso con goce de salario» para que sus miembros participen en asambleas generales ordinarias (el Gobierno anexa los correspondientes documentos). El Gobierno precisa, sin embargo, que el funcionario que asiste a dichas asambleas debe entregar a su superior inmediato el comprobante *original* de asistencia extendido por la APSE, por lo que un documento presentado con la firma escaneada no cumple esta exigencia; el objeto de esta exigencia es evitar abusos.

C. Conclusiones del Comité

- 264.** *El Comité toma nota de que el Gobierno señala que la asociación querellante no es una organización sindical y pide al Comité que examine si está capacitada para presentar quejas.*

- 265.** *El Comité observa que aunque la APSE no está inscrita en el Registro de Organizaciones, participa en los espacios de diálogo social en el sector de la educación y obtiene de las autoridades permisos para que sus afiliados participen en asambleas generales.*
- 266.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de: 1) la negativa de reunirse con los representantes de la APSE y de llevar a cabo un diálogo social, en razón de denuncias públicas por parte del sindicato de irregularidades importantes por parte de las autoridades de educación pública, y 2) la apertura de procesos disciplinarios contra miles de afiliados que participaron en el congreso sindical y sólo justificaron su presencia a través de una constancia cuya firma estaba escaneada.*
- 267.** *El Comité toma nota de las observaciones del Gobierno negando la negativa a reunirse o dialogar con representantes de la APSE y que envía en anexo pruebas en este sentido. El Comité toma nota de que la exigencia de una prueba de participación de los afiliados en el congreso de la APSE en forma de comprobante original de asistencia extendido por la APSE (sin que sea suficiente una firma escaneada) es justificada por el Gobierno en base a que se conceden permisos con goce de sueldo a tales funcionarios y con objeto de evitar abusos.*
- 268.** *En cuanto a la alegada apertura de procedimientos disciplinarios en contra de afiliados de la APSE cuya asistencia al congreso sindical anual fue autorizada por las autoridades y justificada por la organización querellante con firmas escaneadas pero no con firmas manuscritas (como postula el Gobierno), el Comité, observa que el Gobierno no ha respondido a este alegato y que la organización querellante en cambio ha enviado en anexo un oficio de la Viceministra Administrativa del Ministerio de Educación de 24 de septiembre de 2012 pidiendo la apertura de expediente disciplinario contra numerosos funcionarios designados por su nombre. El Comité pide al Gobierno que responda a estos alegatos y que le mantenga informado de toda decisión tomada.*

Recomendación del Comité

- 269.** *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 envíe sus observaciones sobre los alegatos referentes a la apertura de procedimientos disciplinarios en contra de numerosos funcionarios en relación con la prueba de su asistencia al LVII Congreso Nacional de la APSE y que le mantenga informado de toda decisión tomada al respecto.

CASO NÚM. 2908

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

**Queja contra el Gobierno de El Salvador
presentada por
el Sindicato de Trabajadores por Empresa
Confecciones Gama (STECG) y
apoyada por
la Federación de Sindicatos de Trabajadores
de El Salvador (FESTES)**

Alegatos: Las organizaciones querellantes alegan el cierre repentino de una empresa del sector de la maquila para impedir la firma de un convenio colectivo y la circulación de una «lista negra» que imposibilita la contratación de los trabajadores por otras empresas del sector de la maquila

- 270.** La queja figura en una comunicación de fecha 15 de agosto de 2011 presentada por el Sindicato de Trabajadores por Empresa Confecciones Gama (STECG) y respaldada por la Federación de Sindicatos de Trabajadores de El Salvador (FESTES) mediante una comunicación del 30 de septiembre de 2011.
- 271.** El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de fechas 21 de agosto de 2012 y 20 de septiembre de 2013.
- 272.** El Salvador ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 273.** Las organizaciones querellantes alegan que el intento del Sindicato de Trabajadores por Empresa Confecciones Gama (STECG) de negociar un primer contrato colectivo con la empresa Confecciones Gama, S.A de C.V. (en adelante Gama) ocasionó el cierre repentino de la empresa textil y el consecutivo despido de sus 270 trabajadores.
- 274.** El STECG, constituido el 31 de octubre de 2009, presentó el 5 de abril de 2011 un pliego de peticiones ante el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para iniciar la negociación de un primer contrato colectivo de empresa que regulara las relaciones laborales entre empleador y empleados. El 26 de abril, Gama manifestó al Ministerio de Trabajo su negativa a entrar en negociaciones con el STECG, aduciendo que el sindicato no reunía el número de afiliados requeridos por el Código del Trabajo en materia de negociación colectiva. El Ministerio de Trabajo solicitó entonces al STECG que presentase su lista nominativa de afiliados, la cual fue remitida de manera inconulta a la empresa por el Ministerio.

- 275.** Una vez confirmada la titularidad del STECG para negociar un contrato colectivo, el Ministerio, dejando de lado la fase de trato directo que, según la legislación nacional, debía constituir la primera fase de la negociación colectiva, convocó directamente a las partes para la etapa sucesiva de conciliación del conflicto colectivo. Del 6 al 17 de junio de 2011, se llevaron a cabo cuatro reuniones de conciliación en donde el STECG y la empresa lograron aprobar 17 cláusulas del contrato colectivo en preparación.
- 276.** El 18 de junio de 2011, los trabajadores de la empresa constataron que la empresa empezaba a retirar de la fábrica parte de la maquinaria así como la materia prima. El 20 de junio, la empresa informó al Ministerio de Trabajo que había tomado la decisión de cerrar sus operaciones por falta de rentabilidad y que sólo disponía de fondos suficientes para cancelar el 70 por ciento del pasivo laboral de los trabajadores. Las organizaciones indican que estas declaraciones contrastan con los datos disponibles en el Registro de Comercio de El Salvador en donde, el 23 de febrero de 2010, el contador de la empresa había presentado documentos evidenciando un crecimiento notable de las utilidades de la empresa para el año 2008. Ese mismo día, mientras los representantes del STECG y de la empresa seguían negociando el proyecto de contrato colectivo, se apersonaron el Director General de Trabajo y el Director General de Inspección del Ministerio de Trabajo para señalar que ya no tenía sentido seguir negociando el contrato colectivo ante el cierre de la empresa.
- 277.** El 18 de julio de 2011, ante las amenazas de la empresa de no pagar el pasivo laboral de todos los trabajadores, el STECG presentó de forma obligada un escrito en donde renunciaba al proceso de negociación del contrato colectivo a cambio de dicho pago.
- 278.** Las organizaciones querellantes alegan que desde aquel entonces, los empleados de Gama siguen sin poder encontrar un nuevo trabajo ya que las otras empresas del sector les manifiestan abiertamente que su anterior empleo hace imposible su contratación. Consideran que la entrega a la empresa de la lista nominativa de los afiliados al STECG está relacionada con dicha situación.
- 279.** Las organizaciones querellantes consideran que el cierre repentino e injustificado de la empresa en medio de la negociación de lo que hubiera constituido el primer contrato colectivo del sector de la maquila en El Salvador viola de manera directa los artículos 1 y 4 del Convenio núm. 98 ya que los 270 trabajadores de la empresa fueron despedidos por haber ejercido su derecho a la negociación colectiva, el cual quedó negado.
- 280.** Sostienen adicionalmente que la práctica del Ministerio de Trabajo, basada en la legislación salvadoreña, de solicitar los datos personales de cada uno de los afiliados de los sindicatos de empresa y de proporcionar dichos datos a la empresa para probar el cumplimiento de los requisitos legales en materia de titularidad de la negociación colectiva constituye una intervención de las autoridades públicas contraria al artículo 3, párrafo 2, del Convenio núm. 87. Dicha práctica desincentiva el ejercicio de la libertad sindical y hace posible la circulación de listas negras que explicarían la imposibilidad de los trabajadores de Gama de ser contratados por otras empresas.
- 281.** Con base en los mencionados alegatos, las organizaciones querellantes solicitan el reintegro de todos los trabajadores de la empresa Gama, la cual seguiría funcionando, la indemnización de los daños sufridos y el reinicio del proceso de negociación colectiva.

B. Respuesta del Gobierno

- 282.** En su respuesta de 21 de agosto de 2012, el Gobierno de El Salvador indica que el Ministerio de Trabajo recibió un pliego de peticiones del STECG el 4 de abril de 2011, el cual fue transmitido a la empresa Gama. El 26 de abril, la empresa expresó por escrito su negativa a entablar una negociación con el STECG por considerar que dicho sindicato, uno

de los tres presentes en la empresa, no afiliaba a la mayoría de los trabajadores, condición exigida por el artículo 271 del Código del Trabajo. Al día siguiente, la empresa presentó un nuevo escrito en donde solicitaba cotejar el listado de trabajadores afiliados al STECG con la nómina actual de la empresa. Al constatar que el STECG cumplía efectivamente los requisitos legales para negociar, la empresa mostró plena disponibilidad para entablar la negociación de un contrato colectivo de trabajo.

- 283.** En cuanto a la interrupción del proceso de negociación colectiva, el Gobierno señala que en un primer momento se suspendió debido a que la parte patronal había alegado el cierre de la empresa y que finalmente se archivó definitivamente a raíz del desistimiento del STECG, presentado por escrito el 18 de julio de 2011, en cumplimiento del acuerdo alcanzado con la empresa mediante el cual el sindicato aceptaba renunciar al proceso de negociación en curso a cambio del pago de la totalidad del pasivo laboral a los trabajadores. El STECG presentó el 13 de septiembre de 2011 un recurso de revocatoria contra la decisión de archivar el proceso de negociación colectiva. Dicho recurso fue declarado sin lugar por el Ministerio de Trabajo.
- 284.** El Gobierno señala además que cuando se produjo el cierre de la empresa en medio de la negociación del contrato colectivo, el Ministerio de Trabajo informó al sindicato sobre la posibilidad de solicitar su intervención conciliatoria o bien de presentar una demanda judicial y que, en la mesa de negociación instalada para intentar dar solución al conflicto surgido a consecuencia del cierre de la empresa, el Ministerio recordó a la parte patronal su obligación legal de pagar la totalidad del pasivo laboral a todos los trabajadores.
- 285.** Acerca de las supuestas prácticas antisindicales y el reintegro de los trabajadores de Gama, el Gobierno indica que el STECG solicitó, mediante escrito del 13 de febrero de 2012, que se verifique el despido de los directivos sindicales. En una visita realizada el 14 de febrero, la inspección del trabajo constató que el área de maquila textil de la empresa no se encontraba en funcionamiento mientras sí funcionaba una actividad de fabricación de tejido crudo en donde trabajaban 22 personas. Los inspectores constataron por otra parte que los directivos sindicales del STECG habían firmado su hoja de terminación de contrato y recibido el pago de su pasivo laboral, por lo cual concluyeron que no existía infracción.
- 286.** En su comunicación de 20 de septiembre de 2013, el Gobierno confirma que la visita de la inspección del trabajo llevada a cabo el 14 de febrero de 2012 consistió en constatar el cese de la actividad de maquila textil y el mantenimiento de una actividad reducida de tejido crudo con maquinaria diferente. El Gobierno indica que el despido, consecutivo al cierre, de todos los trabajadores, afiliados o no a una organización sindical, constituyó una circunstancia que dificultó la labor del inspector en el momento de la diligencia para determinar la existencia de una discriminación antisindical.

C. Conclusiones del Comité

- 287.** *El Comité recuerda que el presente caso se refiere por una parte a alegatos relativos al cierre repentino de una empresa del sector de la maquila en medio de una negociación colectiva para impedir la firma de un convenio colectivo, acarreado el despido antisindical de 270 trabajadores y, por otra parte, a alegatos acerca de la circulación de una «lista negra» que imposibilitaría la contratación de los trabajadores de la empresa por otras compañías del sector.*
- 288.** *El Comité toma nota de las observaciones del Gobierno en donde señala que: para asegurarse de que el sindicato STECG disponía de la titularidad de la negociación colectiva, la empresa Gama solicitó cotejar el listado de afiliados del STECG con su nómina de trabajadores activos; el cierre repentino de la empresa se produjo en medio del proceso de negociación de un contrato colectivo y el sindicato finalmente desistió de dicho*

proceso de negociación a cambio de que la empresa pague la totalidad del pasivo laboral a los trabajadores; la inspección del trabajo registró el mantenimiento de una actividad reducida en el centro de trabajo no constató despido antisindical en contra de los directivos sindicales por haber éstos últimos firmado su hoja de terminación de contrato y recibido el pago de su pasivo laboral; el STECG presentó un recurso de revocatoria contra la decisión de la Dirección General de Trabajo de archivar el proceso de negociación colectiva, recurso que fue declarado sin lugar por el Ministerio de Trabajo.

- 289.** *Acerca de los alegatos de que la lista nominativa de los afiliados del STECG fue entregada a la empresa por el Ministerio de Trabajo, el Comité constata que el Gobierno indica que la empresa solicitó cotejar el listado de afiliados del STECG con su nómina de trabajadores activos. Al respecto, el Comité quiere recordar que la protección de los datos relativos a la afiliación sindical es un elemento fundamental de los derechos de la persona y en particular del derecho a la intimidad [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 350] y 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 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 351]. En este sentido, con miras a evitar posibles actos de discriminación antisindical, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, inclusive de carácter legislativo, para asegurar que las listas nominativas de afiliados sindicales no sean comunicadas al empleador y que le mantenga informado a este respecto.*
- 290.** *El Comité constata que el Gobierno no ha enviado sus observaciones respecto de los alegatos de que, a raíz de la entrega de la lista nominativa de afiliados sindicales, los empleados de la empresa serían víctimas de discriminación antisindical por las demás empresas del sector de la maquila, haciendo imposible cualquier nueva contratación de dichos trabajadores. El Comité observa que estos alegatos se dan en un contexto en donde el sindicato de la empresa en cuestión estaba negociando un contrato colectivo con la empresa. Al recordar que los trabajadores en las zonas de preparación de las exportaciones deben gozar al igual que otros trabajadores y sin distinción alguna, de los derechos sindicales previstos por los convenios sobre la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 264] y 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 que, en general, los gobiernos deberían tomar medidas enérgicas para combatir tales prácticas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 803], el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo sin demora una investigación sobre los mencionados alegatos y que le mantenga informado de sus resultados.*
- 291.** *El Comité observa que tanto los alegatos de la organización querellante como las observaciones del Gobierno coinciden en que el cierre de la empresa se dio de manera repentina el día 18 de junio de 2011 en medio de las reuniones de negociación del contrato colectivo llevadas a cabo del 6 al 20 de junio de 2011. A la luz de las actas de las cuatro reuniones de negociación del contrato colectivo levantadas por el Ministerio de Trabajo, el Comité constata que las reuniones realizadas los días 6, 10, 13 y 17 de junio dieron lugar a negociaciones sustanciales sobre el contenido de un contrato colectivo de trabajo, aprobándose 17 cláusulas dirigidas a regular las relaciones y condiciones de trabajo en el seno de la empresa. Observa además que dichas negociaciones no hacen mención del cierre próximo de la empresa ni de sus posibles dificultades económicas. Finalmente, con base en las informaciones proporcionadas por el Gobierno, el Comité constata que la visita de inspección consecutiva al despido de los 270 trabajadores de la empresa se limitó a constatar el cese de la actividad de maquila textil en el centro de trabajo y su sustitución por una actividad reducida de producción de tejido crudo pero que, en cambio, no se ha llevado a cabo una investigación exhaustiva dirigida a determinar los posibles motivos antisindicales del cese de actividades.*

- 292.** *En vista de los elementos anteriormente señalados, el Comité recuerda la importancia que concede a la obligación de negociar de buena fe para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones profesionales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 934] y que si bien la necesidad objetiva de cerrar una empresa no es contraria al principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, el cierre de empresas y el despido de sus empleados en respuesta concreta al ejercicio de sus derechos sindicales por parte de los trabajadores equivale a la negación de esos derechos [véase caso núm. 2745, 360.º informe, junio de 2011, párrafo 1056].*
- 293.** *El Comité insta al Gobierno a que lleve a cabo sin demora una investigación exhaustiva sobre el posible carácter antisindical del cese de actividades y que le mantenga informado de sus resultados. En caso de que se demuestre el alegado carácter antisindical del cese y al constatar que la empresa mantuvo una actividad reducida, el Comité pide al Gobierno que, en correspondencia con el volumen de actividad actual de la empresa, se intente el reintegro de trabajadores despedidos y que se abone a los trabajadores cuyo reintegro no sea posible una compensación adecuada que implique una sanción suficientemente disuasoria, teniendo en cuenta toda indemnización que hayan recibido ya, en el marco del acuerdo concluido entre el sindicato y la empresa en julio de 2011.*

Recomendaciones del Comité

- 294.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, inclusive de carácter legislativo, para asegurar que las listas nominativas de afiliados sindicales no sean comunicadas al empleador y que le mantenga informado a este respecto;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo sin demora una investigación sobre los alegatos de discriminación antisindical que impedirían la contratación de los trabajadores de Gama en el sector de la maquila y que le mantenga informado de sus resultados, y*
 - c) el Comité insta al Gobierno a que lleve a cabo sin tardar una investigación exhaustiva sobre el posible carácter antisindical del cese de actividades en el seno de la mencionada empresa y que le mantenga informado de sus resultados. En caso de que se demuestre el alegado carácter antisindical de dicho cese, y al constatar que la empresa mantuvo una actividad reducida, el Comité pide al Gobierno que, en correspondencia con el volumen de actividad actual de la empresa, intente el reintegro de trabajadores despedidos y que se abone a los trabajadores cuyo reintegro no sea posible una compensación adecuada que implique una sanción suficientemente disuasoria, teniendo en cuenta toda indemnización que hayan recibido ya, en el marco del acuerdo concluido entre el sindicato y la empresa en julio de 2011.*

CASO NÚM. 2928

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

**Queja contra el Gobierno del Ecuador
presentada por
la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE)**

Alegatos: la organización querellante alega que el Ministerio de Relaciones Laborales obstaculiza el derecho de los trabajadores y de sus organizaciones de presentar reclamos colectivos por medio de decisiones que incluyen el archivo de pliegos de peticiones, la calificación administrativa de la ilegalidad de movimientos de huelga y la consecutiva autorización del despido de los trabajadores huelguistas

295. La queja figura en una comunicación de fecha 29 de noviembre de 2011 presentada por la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE).
296. El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de fecha 5 de agosto de 2013.
297. El Ecuador ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

298. En su comunicación de fecha 29 de noviembre de 2011, la organización querellante alega que el Ministerio de Relaciones Laborales, la entidad encargada de conducir y coordinar la política laboral del Estado, obstaculiza de manera repetida el derecho de los trabajadores y de sus organizaciones a presentar reclamos colectivos, otorgándose competencias y funciones que corresponden de manera exclusiva a los tribunales de conciliación y arbitraje. A este respecto, la organización querellante señala que los inspectores de trabajo, funcionarios designados por dicho Ministerio, archivaron en cinco oportunidades, cinco diferentes pliegos de peticiones presentados por los trabajadores de Sacos Durán Reysac S.A., por el supuesto incumplimiento de requisitos de procedimiento civil cuya verificación correspondería exclusivamente a los tribunales de conciliación y arbitraje mientras que, en virtud de lo prescrito por el Código del Trabajo, habrían debido ordenar la conformación de un tribunal de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos colectivos correspondientes. Los trabajadores afectados presentaron denuncias penales contra los inspectores de trabajo autores de las decisiones de archivo.
299. La organización querellante añade que posteriormente a que se haya rechazado tramitar los pliegos de peticiones, el Director Regional de Trabajo del Litoral procedió a calificar la ilegalidad de la huelga iniciada por los trabajadores de la mencionada empresa a pesar de que la calificación de la licitud de la huelga corresponda exclusivamente al Tribunal de Conciliación y Arbitraje. La organización añade que, finalmente, la misma dirección general de trabajo dio ilegalmente el visto bueno para el despido de 73 trabajadores de la

mencionada empresa, constituyendo casi el 50 por ciento de la plantilla laboral, por su participación en dicho movimiento de huelga.

- 300.** La organización querellante alega por otra parte que los trabajadores de otras dos empresas, Maxigraf S.A. y Acromax laboratorio químico farmacéutico, llevan más de un año a la espera de que los inspectores de trabajo designados ordenen la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje consecutiva a la presentación de sus pliegos de petición.
- 301.** La organización querellante añade finalmente que el recurso a la justicia no permite resolver la problemática causada por la actitud del Ministerio por el control que el poder ejecutivo ejerce sobre el aparato judicial, el cual se expresa en la negación de las acciones entabladas por supuestos vicios de forma que no deberían operar en materia de derechos humanos laborales.

B. Respuesta del Gobierno

- 302.** En su respuesta de 5 de agosto de 2013, el Gobierno indica que los distintos pliegos de peticiones presentados por el Comité Especial de los Trabajadores de Sacos Durán Reysac S.A. fueron repetidamente archivados por los inspectores de trabajo por no cumplir con las disposiciones legales que prevén que la asamblea, al momento de constituir un comité de empresa, deberá estar constituida por más del 50 por ciento de los trabajadores y nunca con menos de 30 trabajadores, por lo cual el Ministerio de Relaciones Laborales no podía proceder con la notificación de la demanda en cuestión.
- 303.** Respecto a la huelga de los trabajadores de la mencionada empresa, el Gobierno señala que se limitó a ordenar una inspección para verificar la paralización de las actividades de los trabajadores. La inspección pudo constatar que la puerta de ingreso principal de la empresa estaba cerrada y atrancada y que los trabajadores autorizaban quién podía entrar y quién no. Los trabajadores declararon a la inspección que habían paralizado las actividades desde el 16 de octubre de 2011 y que su abogado traería en momentos la declaratoria de la huelga. El Gobierno indica adicionalmente que los guardias de seguridad de la empresa manifestaron que en horas de la madrugada ingresó un grupo de personas ajenas a la empresa, encapuchados y armados con palos con lo que los inspectores concluyeron que la mencionada paralización de labores no se encuadraba a lo determinado en los artículos 467 y 497 del Código del Trabajo. En cuanto al visto bueno del despido de 73 trabajadores de la empresa emitido por la inspección del trabajo, tuvo como causal, de conformidad con los artículos 172 y 183 del Código del Trabajo, la toma violenta de las instalaciones de la empresa, verificándose que quienes comparecieron en nombre de los trabajadores de la empresa no eran representantes de dichos trabajadores sino que además tomaron de forma ilegal y arbitraria las instalaciones de la compañía por la fuerza.
- 304.** El Gobierno añade finalmente que el Ministerio de Relaciones Laborales garantiza el derecho al pleno acceso de los trabajadores a la asociación y formación de organizaciones laborales, permitiendo en el caso antes mencionado que los trabajadores se integren bajo la figura del Sindicato de Trabajadores de Reysac S.A., verificando además que quienes comparezcan en su nombre sean sus representantes debidamente autorizados.
- 305.** En relación con los alegatos relativos a Acromax laboratorio químico farmacéutico y Maxigraf S.A., el Gobierno indica que en ambos casos los pliegos de petición fueron tramitados en forma oportuna por los funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales. En el primer caso, previamente a la conformación del tribunal de conciliación y arbitraje, las partes presentaron un acta de acuerdo mutuo, resolviéndose cada uno de los puntos del pliego de peticiones presentado a inicio del proceso y dándose por terminado el conflicto. En el segundo caso, el expediente fue remitido a la Dirección de Mediación Laboral.

Durante la audiencia de mediación de fecha 8 de febrero de 2013, las partes firmaron un acuerdo transaccional, llegándose a un acuerdo en todos los puntos del pliego.

C. Conclusiones del Comité

- 306.** *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a alegatos de obstaculización por parte del Ministerio de Relaciones Laborales (en adelante el Ministerio) del derecho de los trabajadores y de sus organizaciones de presentar reclamos colectivos, concretándose en varios casos en la no tramitación injustificada de pliegos de peticiones y, con respecto de uno de los conflictos colectivos respecto del cual varios pliegos de peticiones no habían sido recibidos por el Ministerio, en la calificación por la misma institución de la ilegalidad de un movimiento posterior de huelga y la consecutiva autorización de los despidos de 73 trabajadores. Adicionalmente, el Comité toma nota de que la organización querellante considera que el recurso a la justicia no permitiría resolver la problemática causada por la actitud del Ministerio por el control que el poder ejecutivo ejercería sobre el aparato judicial.*
- 307.** *El Comité toma nota de las observaciones del Gobierno en donde señala que en el primer caso mencionado en la queja, la inspección del trabajo tuvo que archivar varios pliegos de peticiones por no cumplirse las disposiciones legales que prevén que el comité de empresa deberá estar constituido por más del 50 por ciento de los trabajadores y nunca por menos de 30 trabajadores; en el caso de huelga mencionado en la queja, la inspección del trabajo constató que las instalaciones de la empresa habían sido tomadas por la fuerza y que la paralización de labores no se encuadraba en lo determinado en el Código del Trabajo, lo cual justificó la autorización de los despidos de 73 trabajadores; en dicho conflicto colectivo, quienes comparecieron en nombre de los trabajadores no eran debidamente autorizados por los mismos; en los demás dos casos mencionados por la organización querellante, los pliegos de peticiones fueron tramitados oportunamente por la inspección del trabajo y los conflictos colectivos correspondientes se resolvieron mediante la firma de acuerdos transaccionales.*
- 308.** *Con respecto del archivo de cinco pliegos de peticiones presentados por trabajadores de la empresa Reysac S.A., el Comité observa que el Gobierno señala que el motivo de la decisión de la administración de trabajo señalado por el Gobierno radica en el incumplimiento de las disposiciones legales que prevén que los comités de empresa y los comités especiales de trabajadores, los únicos órganos de trabajadores capacitados para presentar pliegos de peticiones, deberán estar constituidos por más del 50 por ciento de los trabajadores y nunca por menos de 30 trabajadores.*
- 309.** *A este respecto, el Comité recuerda el principio según el cual aunque el requisito de una afiliación mínima a nivel de empresa no es en sí incompatible con el Convenio núm. 87, el número mínimo debería mantenerse dentro de límites razonables para no obstaculizar la constitución de organizaciones. Este concepto puede variar en función de las condiciones particulares en que las restricciones se imponen [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 287]. En este sentido, este Comité ya tuvo la oportunidad de indicar, inclusive en casos relacionados con el Ecuador [véase 327.º informe, caso núm. 2138, marzo de 2002, párrafo 547], que el número mínimo de 30 trabajadores requeridos para constituir un sindicato establecido en el Código del Trabajo debería reducirse para no obstaculizar la creación de sindicatos de empresa, en particular si se tiene en cuenta la importantísima proporción de pequeñas empresas en el país [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 286].*

310. *Con base en lo anterior, y recordando también las repetidas observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en este sentido, el Comité pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias para derogar o modificar las disposiciones del Código del Trabajo que establecen la necesidad de contar con 30 trabajadores para constituir asociaciones o asambleas para organizar comités de empresa. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto.*
311. *Por otra parte, el Comité observa que, respecto del caso de la empresa antes mencionada, el Gobierno indica que quienes representaron a los trabajadores en dicho conflicto colectivo no eran debidamente autorizados por estos últimos, criterio que en cambio sí se habría respetado en la conformación del sindicato de trabajadores de Reysac. Adicionalmente, el Comité constata también que uno de los pliegos de petición presentados por el comité especial de trabajadores de la empresa y cuya copia aparece en los anexos de la queja, indica que dicho comité contó con el apoyo y la firma de 126 trabajadores de la empresa, número que permitiría cumplir con las exigencias legales para la conformación de un comité y la presentación de un pliego de peticiones.*
312. *Recordando el principio según el cual los trabajadores y sus organizaciones deben contar con el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad y tales representantes deben tener el derecho de presentar las peticiones de los trabajadores [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 389] el Comité pide al Gobierno que le proporcione informaciones sobre el significado de su mención relativa al carácter no autorizado de quienes representaron a los trabajadores en el conflicto colectivo en cuestión y que indique si y en qué medida este aspecto fue tomado en cuenta en el archivo de los pliegos de peticiones así como en las decisiones posteriores de la administración de trabajo respecto de dicho caso.*
313. *En cuanto a la alegada declaración de ilicitud de la huelga en la mencionada empresa por parte de un director regional del trabajo, al tiempo que toma nota de que, según la organización querellante, la calificación de la licitud de la huelga corresponde exclusivamente al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el Comité recuerda el principio según el cual la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 628]. El Comité al Gobierno que tome las medidas necesarias, inclusive de carácter legislativo si fuera necesario, para que, en todas circunstancias, la declaración de legalidad o ilegalidad de las huelgas no corresponda al Gobierno sino a un órgano independiente y que cuente con la confianza de las partes. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto.*
314. *Con respecto al visto bueno emitido por la Inspección del Trabajo autorizando el despido de 73 trabajadores por su participación en el movimiento de huelga y basado en su constatación de la toma violenta de la empresa por personas ajenas a ella, el Comité quiere primero recordar el principio según el cual 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 recuerda también 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 estas detenciones o despidos puedan representar para la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 674]. El Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que le informen sobre la eventual presentación de recursos judiciales en contra de las decisiones tomadas por la administración de trabajo en este caso, y espera firmemente que habrá un pronunciamiento de un órgano independiente no solamente sobre el carácter legal o ilegal de la huelga sino también sobre si la eventual comisión de hechos violentos durante la*

huelga justificó el despido de los 73 trabajadores cuyo contrato de trabajo fue rescindido a raíz de su participación en el movimiento de huelga.

- 315.** *Finalmente, en cuanto a los pliegos de peticiones presentados en las empresas Acromax laboratorio químico farmacéutico y Maxigraf S.A., el Comité toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno e indicando que en ambos casos, se tramitaron los pliegos de petición y que los conflictos colectivos se resolvieron mediante acuerdos transaccionales. El Comité no proseguirá por lo tanto con el examen de los alegatos relativos a las mencionadas dos empresas.*

Recomendaciones del Comité

- 316.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) *el Comité pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias para derogar o modificar las disposiciones del Código del Trabajo que establecen la necesidad de contar con 30 trabajadores para constituir asociaciones o asambleas para organizar comités de empresa. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto;*
 - b) *el Comité pide al Gobierno que le proporcione informaciones sobre el significado de su mención al carácter no autorizado de quienes representaron a los trabajadores de la empresa Reysac S.A. en el conflicto colectivo en cuestión y que indique si y en qué medida este aspecto fue tomado en cuenta en el archivo de los pliegos de peticiones así como en las decisiones posteriores de la administración de trabajo respecto de dicho caso;*
 - c) *el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, inclusive de carácter legislativo si fuera necesario, para que, en todas circunstancias, la declaración de legalidad o ilegalidad de las huelgas no corresponda al Gobierno sino a un órgano independiente y que cuente con la confianza de las partes. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto, y*
 - d) *el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que le informen sobre la eventual presentación de recursos judiciales en contra de las decisiones tomadas por la administración de trabajo en este caso, y espera firmemente que habrá un pronunciamiento de un órgano independiente no solamente sobre el carácter legal o ilegal de la huelga sino también sobre si la eventual comisión de hechos violentos durante la huelga justificó el despido de los 73 trabajadores cuyo contrato de trabajo fue rescindido a raíz de su participación en el movimiento de huelga.*

CASO NÚM. 2947

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

Quejas contra el Gobierno de España presentadas por

- **la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.)**
- **la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores (UGT)**
- **la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)**
- **la Unión Sindical Obrera (USO) y**
- **numerosas organizaciones sindicales nacionales**

***Alegatos: legislación restrictiva de la
negociación colectiva y de los permisos
sindicales***

- 317.** La queja figura en una comunicación conjunta de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores (UGT) de fecha 10 de mayo de 2012. Estas organizaciones presentaron informaciones complementarias y nuevos alegatos por comunicaciones de fecha 22 de junio, 30 de julio y 29 de octubre de 2012 (esta última comunicación — sobre cuestiones relativas al sector público — firmada también por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), la Unión Sindical Obrera (USO) y numerosas organizaciones sindicales nacionales del sector público.
- 318.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 5 de julio, 27 de septiembre, 28 de noviembre de 2012 y 22 de febrero y 30 de diciembre de 2013.
- 319.** España ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de los querellantes

- 320.** En sus comunicaciones de fecha 10 de mayo, 22 de junio, 30 de julio y 29 de octubre de 2012, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores (UGT), la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), la Unión Sindical Obrera (USO) y numerosas organizaciones sindicales nacionales denuncian la vulneración del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva reconocidos y garantizados por los Convenios núms. 87, 98 y 154 de la OIT, llevada a cabo por el Real decreto-ley núm. 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, aprobado por el Gobierno y convalidado por el Congreso de Diputados.
- 321.** Las organizaciones querellantes explican que las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT suscribieron el 25 de enero de 2012 con las organizaciones patronales Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) el «II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014» (II AENC), publicado en el *Boletín Oficial del Estado* de

6 de febrero de 2012. Se trata de un acuerdo colectivo de naturaleza obligacional, con vigencia de tres años, y que obliga a las partes firmantes a intensificar los esfuerzos para que todas sus organizaciones, en el marco de su autonomía negocial, asuman y ajusten sus comportamientos «para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones» contenidas en el acuerdo. En parecidos términos se manifiestan las partes en el acta de firma del II AENC, ya que afirman que el texto suscrito tiene como objetivo «orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y recomendaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva». En el acuerdo se aborda el tema de la estructura de la negociación colectiva, pactando y desarrollando un conjunto de reglas de articulación y vertebración que habrían de regir la negociación colectiva en el futuro. Las partes siguen apostando por la negociación colectiva estatal, o en su defecto, la autonómica, para estructurar la negociación, y no aceptan la desaparición de los convenios provinciales ya que consideran que facilitan cobertura a un número importante de empresas y trabajadores. Y asimismo se hace una llamada a la negociación en la empresa, ya sea mediante convenios y también por acuerdos y pactos de empresa, para que se negocien cuestiones relativas a «jornada, funciones y salarios», negociación que en términos de flexibilidad interna se detalla en otras partes del propio acuerdo.

- 322.** Sin embargo, prosiguen las organizaciones querellantes, sólo dos semanas después el Gobierno aprueba el Real decreto-ley núm. 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (*Boletín Oficial del Estado* de 11 de febrero), derogando y dejando sin efecto la mayor parte de los puntos negociados y acordados en el II AENC, en especial los referidos a la estructura de la negociación colectiva y regulación de la flexibilidad interna. A tal punto que se ha mantenido que la norma estatal de urgencia «no ha asumido, ni tan siquiera de manera parcial, su contenido; lo ha marginado, dándolo de lado».
- 323.** El Real decreto-ley citado se ha confeccionado y promovido inmediatamente a la firma del II AENC, y se ha hecho por el Gobierno sin participación ni negociación alguna con los sindicatos. No han existido consultas previas sobre el fondo de la regulación ni se ha intentado un período de consultas funcional o adecuado al intercambio de pareceres y de visiones divergentes sobre la reforma. Las infracciones que se denuncian cometidas por el Real decreto-ley núm. 3/2012, persistieron tras la aprobación de la ley núm. 3/2012, de 6 de julio, pues las modificaciones operadas en la legislación española como consecuencia de la tramitación como proyecto de ley del Real decreto-ley en el Congreso de los Diputados se han limitado a reiterar, en esencia, lo que ya venía regulando con anterioridad el Real decreto-ley núm. 3/2012. Sólo han sido objeto de modificación determinados aspectos accesorios de dichas materias. Las organizaciones querellantes declaran que no fueron consultadas por el Gobierno previamente al Real decreto-ley ni con posterioridad. A pesar de ello, siempre desde el respeto a las instituciones y al papel que corresponde al legislador, la CC.OO. y la UGT elaboraron propuestas de enmiendas al texto del proyecto de ley que se tramitaba en el Parlamento con el propósito de mejorar la regulación y evitar futuros procedimientos sobre la declaración de inconstitucionalidad en la que, entendemos, incurren determinados preceptos de la ley al infringir derechos reconocidos por la Constitución, y los convenios de la OIT ratificados por España. Tales propuestas fueron completamente ignoradas.
- 324.** Las organizaciones querellantes señalan a continuación los contenidos del Real decreto-ley núm. 3 (actualmente ley núm. 3 de 2012):
- a) La imposición de la primacía aplicativa de la negociación en el ámbito de la empresa, con independencia de la que pudiera ser voluntad compartida de sindicatos y organizaciones empresariales, prohibiendo, por tanto, negociar modulando o excepcionando la regla de la prioridad absoluta del convenio de empresa. En la

redacción dada por el Real decreto-ley núm. 3/2012, sobre la prioridad del convenio de empresa, se añade ahora la previsión de que tal convenio podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior (incluso antes de la expiración de la vigencia de éstos) e imponerse condiciones de trabajo diferentes. De este modo se impone a las organizaciones sindicales y organizaciones empresariales que sus procesos de negociación colectiva voluntaria estén supeditadas y subordinadas a la preeminencia legal de lo pactado en los convenios de empresa, muchos de los cuales no son negociados por los sindicatos, sino por representantes no sindicales; además esta prioridad aplicativa no es fruto de un acuerdo de negociación colectiva voluntaria sino fruto exclusivamente de una imposición del Estado, a través del Real decreto-ley y ahora de la ley núm. 3/2012, lo cual constituye una injerencia inadmisibles en el derecho de negociación colectiva de las organizaciones sindicales.

- b) La posibilidad del «descuelgue» empresarial, es decir, de inaplicar lo pactado en convenio colectivo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, sin necesidad de acuerdo con los negociadores del convenio ni siquiera con la representación de los trabajadores en la empresa, con imposición de un arbitraje administrativo obligatorio. En relación con el descuelgue o inaplicación general de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, las novedades que ha introducido la ley núm. 3/2012 en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores pueden sintetizarse del siguiente modo: 1) se introduce una aclaración sobre el alcance de la causa económica que justifica el descuelgue, a fin de recoger unos elementos de la misma que se han incorporado igualmente a la causa del despido y a la suspensión de contrato, en el sentido de que la disminución de los ingresos o ventas ha de tener estas características: por una parte se ha de referir a los ingresos ordinarios, que integran la actividad productiva de la empresa o los ingresos de explotación; y por otra la persistencia durante dos trimestres consecutivos se refiere al trimestre respectivo del año anterior y no al trimestre inmediatamente anterior al que se ha registrado dicha disminución. Se recogen los mismos elementos que para el despido colectivo con la aludida referencia a los dos trimestres en lugar de los tres que integran la causa extintiva; 2) en relación con las discrepancias entre la empresa y los representantes de los trabajadores para inaplicar las condiciones del convenio colectivo, se admite la posibilidad de someter la discrepancia a la comisión del convenio, pero si no se hubiera solicitado o no lo hubiera resuelto, ahora la ley núm. 3/2012 impone a las partes, se entiende más bien a la que pretenda la inaplicación del convenio, es decir, al empresario, acudir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales para solventar las discrepancias, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Según la nueva redacción:

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. [...]

Por tanto, prosiguen las organizaciones sindicales, si no se hubiera alcanzado solución a través de esos procedimientos, se faculta a las partes a acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano correspondiente de la

comunidad autónoma, a fin de que tome una decisión o designe un árbitro, añadiendo la ley núm. 3/2012 que esa designación se hará con las debidas garantías para garantizar su imparcialidad, lo que repercute en el estatuto del árbitro así designado. Sin embargo, dada la composición tripartita de dicha comisión, y el voto de calidad de la Administración en la solución de la controversia o en el nombramiento del árbitro, lo que determina que la imparcialidad no sea tal, en tanto que ha sido nombrado por la Administración para modificar el contenido de los derechos laborales establecidos en un convenio colectivo durante su vigencia. La Disposición adicional quinta reconoce a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos capacidad para intervenir en los procesos de solución y discrepancias en el período de consultas para la inaplicación de condiciones establecidas en convenios colectivos y dado su carácter de órgano tripartito, la participación de la Administración es decisiva en el régimen de adopción de acuerdos.

- c) La sustitución de la flexibilidad interna negociada por la decisión unilateral del empresario, que puede sin acuerdo con los trabajadores decidir no aplicar condiciones de trabajo pactadas con la representación de los trabajadores en acuerdos de empresa. El Real decreto-ley núm. 3/2012 ha revisado en profundidad el régimen jurídico de «las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo» establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediendo al empresario la facultad de modificar de manera unilateral condiciones de trabajo muy relevantes establecidas en pactos o acuerdos colectivos suscritos con los representantes de los trabajadores legitimados para celebrar acuerdos de eficacia general, previa celebración en algunas ocasiones de un período de consultas concluido sin acuerdo. Pero en el sistema de relaciones laborales español la existencia de dificultades de funcionamiento de la empresa no justifica la atribución al empresario de la facultad unilateral de modificar los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos, efecto desproporcionado e incompatible con la eficacia que cabe esperar de la negociación colectiva. Esta facultad atribuida al empresario de modificar a su libre arbitrio las condiciones de trabajo contenidas en un acuerdo o pacto colectivo, entre las cuales se encuentran materias de tanta relevancia como el salario o la jornada de trabajo, incluso en contra del parecer de los representantes de los trabajadores, constituye una violación de la garantía de la eficacia y fuerza vinculante de los convenios colectivos. Ello es contrario a las disposiciones de los Convenios núms. 98 y 154 de la OIT así como al contenido de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), en cuanto amparan y garantizan la obligatoriedad del cumplimiento por las partes del contenido de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva.

325. Las organizaciones querellantes alegan por otra parte que el Gobierno tomó unilateralmente la decisión, vía el Real decreto-ley núm. 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, de establecer una serie de medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones públicas que afectan a la situación estatutaria o contractual del personal del sector público en general, o sólo del sector público estatal.

326. Esas medidas se justifican porque «la actual coyuntura económica y la necesidad de reducir el déficit público sin menoscabar la prestación de los servicios públicos esenciales, hace necesario mejorar la eficiencia de las Administraciones públicas en el uso de los recursos públicos, con objeto de contribuir a la consecución del inexcusable objetivo de estabilidad presupuestaria, derivado del marco constitucional y de la Unión Europea». El Real decreto-ley núm. 20/2012 insiste en medidas extraordinarias, urgentes y unilaterales «dirigidas a racionalizar y reducir el gasto de personal de las Administraciones públicas y a incrementar la eficiencia de su gestión ... que ahorren gastos de personal, e incrementen la calidad y productividad del empleo público». Las medidas impuestas unilateralmente por el Gobierno son de muy diversa índole, susceptibles de verse resumidas en las siguientes:

- un recorte salarial que ahora se concreta en la supresión (no abono) de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012. Lo que viene a suponer un recorte entorno al 8 por ciento de media, situando el poder adquisitivo de los empleados públicos en términos similares al del año 2002;
- se modera la plenitud retributiva de la prestación económica por incapacidad temporal y se establecen límites para posibles mejoras, culpabilizando a los empleados públicos que se encuentran en situación de incapacidad temporal por enfermedad;
- se reordena el tiempo de trabajo con carácter general y básico para todas las Administraciones públicas, reduciendo drásticamente tanto la duración de las vacaciones anuales retribuidas, como los días de libre disposición por asuntos propios. Esta medida también ha supuesto la reducción de otros muchos permisos y licencias (maternidad, flexibilidad horaria, cuidado familiar a cargo, etc.) que superaban los mínimos legales y que ahora, conforme al Real decreto-ley núm. 20/2012, se regula como una materia indisponible en el plano individual y colectivo sin aplicación de los principios de favor ni de respeto de condiciones más beneficiosas;
- se reducen los permisos sindicales en el ámbito de las Administraciones públicas y organismos de ellas dependientes, rebajando así sensiblemente el tiempo retribuido concedido para realizar funciones sindicales y de representación o las dispensas totales de asistencia al trabajo;
- se limita de futuro, tremendamente, la negociación colectiva en las Administraciones públicas, pues la eficacia vinculante de cualquier pacto, acuerdo o convenio colectivo queda condicionado a que las Administraciones públicas decidan, unilateralmente, la adopción de medidas o planes de ajuste para la corrección del déficit público. Se trata de una fórmula de «descuelgue» de lo dispuesto en convenios o pactos, sin límite de materias, y sin exigencia de consultas, salvo el deber de mera «información» a las organizaciones sindicales.

327. Las organizaciones querellantes puntualizan que las referidas medidas se han llevado a cabo mediante la suspensión de todos los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público, complementado con la modificación de aquellas normas (fundamentalmente la Ley núm. 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)) que regula las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

328. Las organizaciones querellantes denuncian que todo ello se ha hecho sin convocar las preceptivas mesas generales de negociación a pesar de que conforme a los artículos 37 y 38 de la ley núm. 7/2007 mencionada, todas ellas son materia objeto de obligada negociación. Es decir, el Gobierno ha dictado el Real decreto-ley núm. 20/2012, sin comunicar y mucho menos negociar con las organizaciones sindicales legitimadas para ello. Sólo dos meses después de que el Real decreto-ley núm. 20/2012 fuera aprobado por el Gobierno y comenzara a surtir efectos, se informó en una reunión meramente protocolaria a las organizaciones sindicales en el ámbito de negociación previsto en el artículo 38 del EBEP. Una información que el Gobierno ofrece a instancias de los propios sindicatos, pues no tenía intención alguna de llevarlo a cabo por propia voluntad. En esa reunión la Administración hurta cualquier posibilidad de negociar nada, limitándose exclusivamente a «leer» a las organizaciones sindicales presentes en la mesa de negociación, los contenidos de la norma. El Gobierno continúa sin ofrecer respuesta o solución alguna a las cuestiones planteadas por las organizaciones sindicales en relación con los perjuicios ocasionados por el Real decreto-ley a los empleados públicos y sus representantes sindicales.

- 329.** Según los querellantes, la decisión adoptada por el Gobierno de forma unilateral, supone la anulación Real del derecho de negociación colectiva, invalidando cláusulas de todos los acuerdos, pactos y convenios colectivos preexistentes, formalizados entre las diversas administraciones públicas (general, autonómica y local), y del resto del sector público, y todos los sindicatos de empleados públicos presentes en las correspondientes mesas generales de negociación.
- 330.** Esta imposición unilateral con la excusa de la urgente reducción del déficit público impide el más mínimo espacio de negociación y priva a los sindicatos de su indiscutible y primordial función de defensa de los intereses que representan, a través de los cauces de participación previstos legal y convencionalmente. En definitiva, el Gobierno ha elevado a norma de orden público inderogable y no susceptible de mejoras una serie de materias que hasta la aprobación del Real decreto-ley núm. 20/2012, eran objeto de obligada negociación colectiva en virtud de la legislación (Ley del Estatuto Básico del Empleado Público de 1987). Los artículos 32 y 38 de esta ley de 1987 partiendo de «garantizar el cumplimiento de los convenios colectivos» y «pactos y acuerdos» respectivamente, establece posteriormente, con carácter excepcional la posibilidad de suspenderlos o modificarlos «por la alteración sustancial de las condiciones económicas». Supuesto en el cual «las Administraciones públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación». Pues bien el Gobierno: no ha negociado con los sindicatos los contenidos del Real decreto-ley núm. 20/2012 referidos a los empleados públicos ni se ha acogido a la excepcionalidad prevista tanto en los artículos 32 y 38 mencionados sino que declara directamente «la suspensión» de los acuerdos, pactos y convenios colectivos para el personal del sector público que contengan cláusulas opuestas a los artículos 1-16 del Real decreto-ley núm. 20/2012. No se trata de una habilitación a un acto de la Administración pública, sino una declaración legal de directa aplicación con efectos jurídicos inmediatos, lo que evidencia la premeditada vulneración del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos.
- 331.** La actitud beligerante del Gobierno con respecto a la negociación colectiva, prosiguen las organizaciones querellantes, se proyecta también hacia el futuro pues el Real decreto-ley núm. 20/2012, en su disposición adicional segunda interpreta los artículos 32 y 38 del EBEP de la siguiente manera: «Se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las administraciones públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público». No cabe duda que se trata de una cláusula de descuelgue de lo dispuesto en convenios o pactos colectivos sin límite de materias, y sin exigencia de consultas, salvo el deber de información a las organizaciones sindicales. La negociación queda así sumamente limitada y condicionada a la voluntad unilateral de la administración, menospreciando el papel de los sindicatos, y vulnerando la esencia de la propia negociación colectiva.
- 332.** Por otra parte, las organizaciones querellantes señalan que el derecho de crédito horario (licencia sindical) forma parte del contenido adicional de la libertad sindical del artículo 28.1 de la Constitución, tanto respecto de funcionarios como del personal laboral de la administración, según sentencia del Tribunal Constitucional. No obstante, el artículo 10 del Real decreto-ley núm. 20/2012 dispone, con efectos desde el 1.º de octubre de 2012: «En el ámbito de las administraciones públicas y organismos, entidades, universidades, fundaciones y sociedades dependientes de las mismas, a partir de la entrada en vigor del presente Real decreto-ley, todos aquellos derechos sindicales, que bajo ese título específico o bajo cualquier otra denominación, se contemplen en los acuerdos para personal funcionario y estatutario y en los convenios colectivos y acuerdos para el personal laboral suscritos con representantes u organizaciones sindicales, cuyo contenido exceda de los establecidos en el Real decreto-ley núm. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba

el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica núm. 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la Ley núm. 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se ajustarán de forma estricta a lo establecido en dichas normas. A partir de la entrada en vigor del presente Real decreto-ley dejarán, por tanto, de tener validez y surtir efectos, todos los pactos, acuerdos y convenios colectivos que en esta materia hayan podido suscribirse y que excedan de dicho contenido. Todo ello sin perjuicio de los acuerdos que, exclusivamente en el ámbito de las mesas generales de negociación, puedan establecerse, en lo sucesivo, en materia de modificación en la obligación o en el régimen de asistencia al trabajo de los representantes sindicales a efectos de que puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación o adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales.».

- 333.** Las organizaciones querellantes subrayan la eliminación de la ampliación del crédito horario sindical por el artículo 10 del Real decreto-ley núm. 20/2012, pactado aquel *inter pares* mediante la negociación colectiva, es una medida de carácter permanente, estructural, contraria a la limitación temporal que establecen los principios del Comité de Libertad Sindical.

B. Respuesta del Gobierno

- 334.** En sus comunicaciones de fecha 5 de julio, 27 de septiembre y 28 de noviembre de 2012 y 22 de febrero y 30 de diciembre de 2013, el Gobierno señala que antes de entrar a valorar el contenido de las alegaciones de las organizaciones querellantes, es indispensable referirse al contexto en el que se producen las reformas laborales cuestionadas. La situación española a inicios del año 2012 exigía una actuación decidida y urgente del Gobierno en diversos campos, siendo uno de los prioritarios el mercado de trabajo, porque la crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del diseño institucional del mercado laboral. La gravedad de la crisis actual no tiene precedentes. Los datos de la última encuesta de población activa disponible a la fecha de aprobación del Real decreto-ley núm. 3/2012, indicaban que la cifra de paro se situaba en 5 273 600 personas, con un incremento de 295 300 en el cuarto trimestre de 2011, y de 57 000 respecto al cuarto trimestre de 2010. En el mismo período la tasa de paro subía en 1,33 puntos respecto al tercer trimestre y se situaba en el 22,85 por ciento. Es decir, España ha destruido más empleo que las principales economías europeas, más de 3,2 millones de puestos de trabajo desde que se inició la crisis y casi 100 000 puestos de trabajo al mes en el trimestre inmediatamente anterior a la reforma laboral de 2012, alcanzándose por aquel entonces la fatídica cifra de más de un millón y medio de familias con todos sus miembros en paro. La crisis ha golpeado con mayor o menor intensidad a todos los países de Europa, pero España ha destruido más empleo y más rápido que las principales economías europeas. Desde el primer trimestre de 2008 hasta el último de 2011 se han perdido en España un 11 por ciento de los puestos de trabajo, frente a un 2,5 por ciento en la zona euro.

- 335.** La crisis económica que atraviesa España ha puesto de relieve el comportamiento altamente estacional del empleo con el ciclo económico, que lleva a vaivenes inusitados en el contexto de los países desarrollados. Desde el mismo momento en que empezó la crisis, y a diferencia de lo que ha sucedido en los países de nuestro entorno, las empresas españolas han recurrido mayoritariamente a la extinción de contratos, en lugar de utilizar en mayor proporción las medidas de flexibilidad interna. El ajuste en las empresas españolas se produce a través de despidos y no en las condiciones de trabajo. Una elección que no es casual o caprichosa, sino que responde a las debilidades de nuestro mercado de trabajo, lastrado por una parte, por una elevada tasa de temporalidad — con menor

inversión en formación y más posibilidades de ser despedido —; y, por otra, un marco legal que no ha potenciado suficientemente aquellos mecanismos de flexibilidad interna y de negociación colectiva que permitieran un mayor margen a las empresas para adaptar las condiciones de trabajo a los cambios de escenario económico y productivo. Era más sencillo prescindir de los trabajadores — por la vía de no prorrogar o no renovar los contratos temporales o a través del denominado despido «express» — que modificar las condiciones de trabajo para tratar de salvaguardar el empleo, por ejemplo a través de reducciones de jornada y salario, distribución irregular del tiempo de trabajo, cambio de funciones o incluso inaplicación temporal de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

- 336.** El resultado de todo ello es un mercado de trabajo caracterizado por una acusada dualidad laboral. Un amplio grupo de trabajadores tienen un empleo indefinido, generalmente con incrementos salariales pactados en la negociación colectiva superiores a la productividad y a la inflación y con derecho a una tutela notable frente al despido. Pero, por otro lado, otro amplio grupo de trabajadores con contratos temporales, que no se benefician de la misma tutela frente al despido, que constituyen el principal mecanismo de ajuste de las empresas ante las dificultades para llevar a cabo ajustes en las condiciones de trabajo (contención salarial, modificación de condiciones de trabajo, etc.) y que transitan entre la precariedad y el desempleo.
- 337.** Una opción manifiestamente negativa en términos de equidad, que además ha provocado un deterioro especialmente grave del mercado de trabajo de los jóvenes. No es casualidad que el 27 por ciento de los empleos perdidos en términos interanuales en el cuarto trimestre de 2011 correspondiera a trabajadores de menos de 25 años, y más del 50 por ciento si se tiene en cuenta a los trabajadores de hasta 29 años. Es la consecuencia de la alta tasa de temporalidad entre los jóvenes, pues un 82,3 por ciento de los jóvenes que trabajan lo hacen, involuntariamente, de forma temporal. Son esos trabajadores con contratos temporales de los que primero ha prescindido la empresa, además de que muy probablemente son también los primeros trabajadores con contrato indefinido despedidos. No porque sean menos productivos que los trabajadores de más edad y con mayor antigüedad, sino simplemente porque son los últimos que han entrado en la empresa y, por lo tanto, los que arrastran un menor coste indemnizatorio. La dualidad es tan fuerte que no se ha prescindido del que menos aporta al proyecto empresarial sino del que menos cuesta en la salida. El resultado es que a finales de 2011 prácticamente uno de cada dos jóvenes demandantes de empleo se encontraba sin empleo.
- 338.** Es preciso por tanto tener en consideración que la crisis económica iniciada en 2008 ha convertido a España en el país con más desempleo de la Unión Europea. La rapidez e intensidad de la destrucción de empleo en España se debe fundamentalmente a la ineficaz relación entre los distintos tipos de flexibilidad — de entrada, interna y de salida — en la regulación del mercado de trabajo. Y dado que las medidas adoptadas desde el inicio de la crisis para reformar el mercado laboral se revelaron insuficientes e ineficaces para conseguir crear empleo, se hizo imprescindible abordar las deficiencias estructurales del mercado laboral que permitan iniciar la recuperación de la economía española.
- 339.** Así, la reforma laboral aprobada por el Gobierno mediante Real decreto-ley núm. 3/2012 y la posterior ley núm. 3/2012 de 6 de julio, aprobada tras la tramitación parlamentaria de aquel, pretende únicamente crear las condiciones adecuadas en el mercado laboral español para hacer posible una rápida mejoría de la situación antes descrita, al introducir, entre otros cambios, más flexibilidad interna en las empresas, de forma que cuando sufren cambios o atraviesan situaciones de dificultad sea posible su adaptación a las nuevas condiciones, con el objetivo de mantener el empleo en lugar de ir al despido, como ha sucedido hasta ahora.

- 340.** A este respecto el Gobierno resalta la valoración positiva que, una vez ya aprobada la reforma, han realizado sobre la misma diversos organismos internacionales, pudiéndose citar al respecto. En el informe realizado sobre España por el Fondo Monetario Internacional fechado el 27 de julio de 2012 se recoge que: «Sobre la política del mercado laboral, en febrero se introdujo una reforma laboral profunda con medidas para reducir la dualidad del mercado de trabajo (mediante la reducción de los costes de despido de los trabajadores permanentes en caso de despidos injustificados) y la rigidez de los salarios y aumentar la flexibilidad interna en las empresas (dando prioridad a los convenios a nivel de empresa sobre convenios colectivos más amplios). Los directores subrayaron la urgencia de avanzar más en el fomento de la competitividad y el empleo, dado el alto nivel de desempleo, en particular entre los jóvenes. Se felicitaron por las medidas recientes del mercado laboral, dirigidas a reducir la dualidad del mercado y la rigidez de los salarios e incrementar la flexibilidad interna en las empresas. Estos esfuerzos deben complementarse con medidas adicionales para mejorar los mercados de productos y de servicios, y el entorno empresarial. En términos más generales, los directores instaron a una rápida aplicación de la agenda de reforma estructural del Gobierno». La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), en el borrador de conclusiones para la elaboración del informe económico sobre España, destaca que el avance en la reforma laboral ha sido considerable en medidas como la clarificación de las causas de despido, la reducción de la indemnización por despido, o la mayor facilidad de las empresas para adaptar salarios y jornada a cambios en la coyuntura económica.
- 341.** El Gobierno señala que el punto de partida de la queja, es la publicación en el *Boletín Oficial del Estado* de 11 de febrero de 2012, del Real decreto-ley núm. 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.2 de la Constitución española, este Real decreto-ley fue convalidado por el Congreso de los Diputados, en su sesión del día 8 de marzo. El acuerdo de convalidación se publicó en el *Boletín Oficial del Estado* de 13 de marzo de 2012. Actualmente se encuentra terminada la tramitación como proyecto de ley, de modo que el Real decreto-ley núm. 3/2012 ha sido derogado por una ley aprobada por las Cortes Generales, ley núm. 3/2012 de 7 de julio, con igual finalidad que éste.
- 342.** El Gobierno responde al alegato de ausencia de consultas que difícilmente se compagina la urgencia, que conforme al artículo 86 de la Constitución española permite y justifica la adopción por el Poder Ejecutivo de disposiciones con rango formal de decreto-ley y rango material de ley — «En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de decretos-leyes» —, con las consultas. En cualquier caso, las consultas no habrán de ser según la idea de consulta que parece subyacer en el escrito de queja: que la consulta ha de concluir en la necesaria aceptación de los criterios de los consultados. Ha de recordarse a este respecto que la consulta no altera en modo alguno la responsabilidad de quien ha de adoptar las medidas, en este caso el Gobierno.
- 343.** Por otra parte, ha de recordarse que apenas ocho meses antes de la última reforma laboral fue publicado el otro Real decreto-ley núm. 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, sobre el que no se tiene noticia de que se hayan presentado quejas. Las medidas adoptadas en el Real decreto-ley núm. 3/2012 siguen la línea marcada en el Real decreto-ley núm. 7/2011 y en relación con la reforma del mercado de trabajo y al dictarse el Real decreto-ley núm. 7/2011 se conocía la falta de acuerdo de los interlocutores sociales sobre una reforma de la negociación colectiva pactada y esa falta de acuerdo fue suplida por la iniciativa gubernamental de regulación de la negociación colectiva en atención a la urgencia.
- 344.** En este caso, al dictarse el Real decreto-ley núm. 3/2012, era conocido el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014, suscrito el 25 de enero de 2012 y

publicado en el *Boletín Oficial del Estado* de 6 de febrero, en adelante II AENC, cuya finalidad es la de orientar la negociación y dar criterios para las mesas negociadoras, para lo que, necesariamente, analiza las circunstancias concurrentes, y trata algunas cuestiones generales de la negociación y del funcionamiento de las empresas.

- 345.** En el análisis que precede al acuerdo articulado se pone de manifiesto que «Estas condiciones excepcionales exigen actuar con medidas específicas para conseguir, en el menor tiempo posible, un crecimiento de la actividad económica que permita crear empleo». Es decir, se reconoce la necesidad de una actuación sin pérdida de tiempo. Y en el mismo se acuerda tanto sobre medidas relativas a la estructura de la negociación como a la flexibilidad interna, criterios salariales de los convenios colectivos y otros de no menor interés e importancia. Este II AENC es clara expresión de la opinión de los agentes sociales sobre la negociación colectiva en ese momento, por lo demás muy próximo a la publicación del Real decreto-ley núm. 3/2012. No obstante, y precisamente por la necesidad de disponer de unas medidas en el menor tiempo posible, por utilizar la expresión recogida en el propio II AENC, y no sólo referidas a ciertos aspectos de la negociación colectiva o la flexibilidad interna, no era aconsejable ni se hacía posible una consulta sobre las materias acerca de las que ya se habían expresado los agentes sociales en esas mismas fechas.
- 346.** Y, ello está comprendido en lo que permite el artículo 86 de la Constitución española: que se dicte una norma con fuerza legal, pero emanada no del poder legislativo sino del poder ejecutivo y sin someterse a los procedimientos comunes a que se sujeta la elaboración ordinaria de las normas.
- 347.** Cuestión distinta es que las medidas finalmente aprobadas en el Real decreto-ley difieran en algunos aspectos de las promovidas en el II AENC. Pero eso en nada afecta a las razones de extraordinaria y urgente necesidad que permiten que se dicte este tipo de norma por el ejecutivo. Se reitera a este respecto que el ejecutivo no puede hacer dejación de su responsabilidad en la toma de decisiones, especialmente en momentos de crisis, que exigen una actuación sin dilación.
- 348.** Lo que tampoco cabe admitir es la afirmación vertida en la queja de que el Real decreto-ley núm. 3/2012 deroga el II AENC. Ha de reconocerse que en algún aspecto el Real decreto-ley núm. 3/2012 trata ciertas materias de manera distinta a como se contemplan en el II AENC, pero es también claro que el principio de jerarquía normativa exige que los negociadores de convenios colectivos se atengan a la norma jerárquicamente superior y no a la de rango inferior a aquella. Con todo, el II AENC en su conjunto sigue siendo aplicable, dentro del esquema de jerarquía de las normas.
- 349.** Afirman los autores de la queja, refiriéndose al II AENC, que el Real decreto-ley «no ha asumido, ni tan siquiera de manera parcial, su contenido; lo ha marginado, dándolo de lado». Pues bien, lejos de esas afirmaciones, el Gobierno ha hecho pública su valoración positiva del II AENC, ha felicitado a las partes firmantes y les ha trasladado su deseo de que tanto el compromiso de rentas para ayudar a contener los precios como el acuerdo de flexibilidad interna negociada tengan efectiva traslación a los ámbitos de negociación inferior. Por otra parte, se señala que, siendo dos las partes que firmaron el II AENC, que los sindicatos consideran derogado, es llamativo que la otra parte no haya tomado posiciones ante ello.
- 350.** Por tanto no puede aceptarse el reproche de «suspensión o derogación por vía de decreto, sin el acuerdo de las partes». El Real decreto-ley núm. 3/2012, que entró en vigor el 12 de febrero, sólo contiene normas transitorias de aplicación respecto a la vigencia de los convenios denunciados en la fecha de entrada en vigor del Real decreto-ley. Cuestión distinta, como ya se ha indicado, es que los convenios colectivos en sentido amplio, no

estén ajenos al principio de jerarquía normativa, que no puede ser de otra forma cuando el artículo 9.3 de la Constitución española. reconoce que: «La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos». Y como tal se refleja en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

- 351.** El Gobierno señala que el Comité de Libertad Sindical, señala que la consulta tripartita tiene que darse antes de que el Gobierno someta un proyecto a la Asamblea Legislativa pero explica que en este caso no se ha tratado de someter un proyecto de ley a las Cámaras legislativas, sino de una disposición amparada en las previsiones del artículo 86 de la Constitución española. En este sentido la Ley núm. 50/1997, de 27 de noviembre, de Organización, Competencia y Funcionamiento del Gobierno, no hace previsiones respecto al procedimiento de elaboración de los decretos-leyes, y por tanto no prevé consultas en estos casos de urgencia constitucionalmente amparados e, incluso, cuando razones de urgencia así lo aconsejen, el Consejo de Ministros puede prescindir de trámites como las consultas y otros, salvo que tengan carácter preceptivo, y acordar la aprobación de un proyecto de ley y su remisión al Congreso de los Diputados o, en su caso, al Senado, sin esos trámites.
- 352.** En cuanto a lo alegado a la ausencia absoluta de consultas con las organizaciones sindicales más representativas la aprobación por el Gobierno de España del Real decreto-ley núm. 3/2012, con posterioridad el Gobierno manifiesta que no responde a la realidad la afirmación realizada por las organizaciones sindicales firmantes relativa a la ausencia absoluta de consultas con posterioridad a la aprobación del Real decreto-ley núm. 3/2012. Así, durante los meses de febrero y marzo de 2012 se mantuvieron cinco reuniones técnicas (días 15, 20 y 23 de febrero y días 5 y 12 de marzo) a las que asistieron representantes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. y durante las cuales ambas partes tuvieron oportunidad de exponer sus posiciones y realizar sugerencias referidas a diversas cuestiones tratadas en la reforma laboral. Las cuatro primeras reuniones se producen antes de que el Congreso de los Diputados adopte el acuerdo de convalidación del Real decreto-ley núm. 3/2012 y las cinco son, en todo caso, anteriores a la fecha de inicio de la tramitación en el Parlamento de la que será aprobada como ley núm. 3/2012.
- 353.** Además, durante esa tramitación parlamentaria, que se ha prolongado hasta el 6 de julio, fecha en que finalmente se aprobó la ley núm. 3/2012 que vino a sustituir al referido Real decreto-ley núm. 3/2012, los grupos parlamentarios tuvieron ocasión de presentar enmiendas al proyecto de ley procedente del Real decreto-ley núm. 3/2012. Se presentaron un total de 657 enmiendas en el Congreso de los Diputados que fueron ampliamente discutidas en esta fase y, posteriormente, se presentaron 574 enmiendas en el Senado. Durante la tramitación fueron aceptadas un total de 74 enmiendas en el Congreso de los Diputados y 11 enmiendas en el Senado, presentadas por diversos grupos parlamentarios. Las propias organizaciones firmantes reconocen en su escrito «que elaboraron propuestas de enmiendas al texto de proyecto de ley que se tramitaba en el Parlamento», con el propósito de mejorar la regulación, entre otras finalidades que se indican igualmente en el escrito. Añaden las organizaciones que «tales propuestas fueron completamente ignoradas». Esta última afirmación no puede sostenerse a la vista de los datos relativos a las enmiendas introducidas durante la tramitación de la ley núm. 3/2012.
- 354.** Igualmente de lo dicho en el escrito por las organizaciones firmantes se desprenden claramente tres conclusiones:

- Que se reconoce por las propias organizaciones que elaboraron propuestas de enmiendas al proyecto de ley. Ello, unido a las reuniones que se mantuvieron entre representantes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de los sindicatos CC.OO. y UGT, se compadece mal con la afirmación previa que se hace en el escrito respecto de la ausencia de cualquier tipo de consulta con las organizaciones sindicales, no sólo antes, sino también con posterioridad a la disposición (Real decreto-ley núm. 3/2012, de 10 de febrero) que motivaba la queja original. La elaboración de las propuestas de enmiendas a que aluden las organizaciones sindicales dio lugar a la presentación de enmiendas por grupos parlamentarios con presencia en las Cámaras, pues obviamente las organizaciones sindicales no están presentes directamente en las mismas, si bien tienen capacidad de influir, como ellas mismas reconocen al señalar que pudieron elaborar propuestas de enmiendas.
 - Las propuestas de enmiendas donde se contenían las opiniones sindicales — contrariamente a lo que se sostiene por éstas — no fueron ignoradas, sino que fueron consideradas y estudiadas. Cuestión distinta, es si las enmiendas que contenían las referidas opiniones sindicales fueron o no rechazadas y si este rechazo fue parcial o total, pero no es este el asunto sometido a consideración en este momento.
 - Por otra parte, el sujeto de quien se afirma que ignoró las propuestas (de haberlo efectivamente hecho así), no podría ser en ningún caso el Gobierno, contra quien — no se olvide — se formula la queja, sino respecto de las Cortes Generales españolas que aprobaron la Ley núm. 3/2012, de 6 de julio de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, Cortes Generales que son las que representan al pueblo español, titular de la soberanía nacional y las que ejercen el Poder Legislativo del Estado, de acuerdo con la Constitución española.
- 355.** En cuanto a que las propuestas de las organizaciones sindicales fueran o no rechazadas (que no ignoradas) en la tramitación parlamentaria del proyecto de ley derivado del Real decreto-ley núm. 3/2012 y aun cuando esta cuestión no corresponde defenderla al Gobierno por lo anteriormente indicado (la autoría de la ley núm. 3/2012 corresponde al Parlamento y no al Gobierno), es de ver que la indicada tramitación parlamentaria propició la modificación de numerosos artículos de proyecto de ley, incluidos aquellos sobre los que se suscita la queja, que son los directamente relacionados con los convenios de la OIT a que se alude en la misma. El resultado final del texto legal proviene, como es claro, del conjunto de las aportaciones efectuadas por los distintos grupos parlamentarios.
- 356.** En cuanto a la alegada «imposición de la *primacía* aplicativa de la negociación en el ámbito de la empresa», el Gobierno declara que: las disposiciones combatidas aluden a la «*prioridad* aplicativa del convenio de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior». *Primacía* y *prioridad*, no son términos equivalentes y conviene que ello resulte con claridad. Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua, *primacía* es: «superioridad, ventaja o excelencia que algo tiene con respecto a otra cosa de su especie». Mientras que *prioridad*, por su parte, es: «anterioridad de algo respecto de otra cosa, en tiempo o en orden». Es importante tenerlo en cuenta, pues un inadecuado uso de las palabras puede fomentar una comprensión parcial de la realidad.
- 357.** Así pues, antes de entrar en el terreno del análisis jurídico, hay que reiterar que lo que la norma prevé es que determinadas materias reguladas en un convenio de empresa se aplicarán con anterioridad a la regulación de esas mismas materias contenida en convenios de ámbito superior a aquél. En ningún caso prevé la norma que esa regulación sea superior.

358. El Gobierno destaca que:

- El carácter limitado de la prioridad — que no primacía — aplicativa. Dicho en otros términos, eso significa, según se desprende de la mera lectura del nuevo artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, que la prioridad no se extiende a todo el contenido del convenio, sino que se refiere tan sólo a determinadas partes y materias. Tampoco se extiende ni a todo su ámbito; ni menoscaba la integridad del convenio superior, que seguirá aplicándose plenamente a los incluidos en su ámbito, con la no aplicación parcial de todas o parte de las materias legalmente tasadas y negociadas en el ámbito del convenio de empresa.
- La prioridad aplicativa no constituye algo novedoso ni desconocido en el derecho del trabajo español, ni es ajeno al conjunto de principios que determinan su aplicación. Como es sabido, la determinación de la norma aplicable entre las varias posibles — normas de distinto rango jerárquico y de distinto origen; normas generales con otras sectoriales y aún de empresa; anteriores y posteriores — se basa en la jerarquía normativa (norma mínima, norma más favorable), matizada por la consideración de la norma aplicable entre las sucesivamente vigentes y por la consideración de la naturaleza imperativa o dispositiva de la norma o medida (irrenunciabilidad de derechos), todo ello atemperado por el principio «pro operario».

359. Tampoco es novedoso ni desconocido en el derecho del trabajo español el que el principio de jerarquía normativa quede matizado por la aplicación del de la norma más próxima a la realidad de que se trate. Tanto una regla como la otra son fruto de los cambios que desde su aprobación en el año 1980 ha ido experimentando el Estatuto de los Trabajadores.

360. Primero, partiendo de la potencialidad centralizadora de los convenios y acuerdos del artículo 83.2 de la Ley núm. 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que facilitaba la concentración de poder en manos de las grandes organizaciones sindicales y empresariales, el legislador de 1994 optó ya por favorecer los niveles de negociación descentralizados.

361. Con la nueva redacción del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, los convenios de ámbito superior a la empresa, pasan a estar capacitados para afectar a los convenios de ámbitos superiores — eso sí, con ciertas garantías de legitimidad de las partes negociadoras y con exclusión de determinadas materias. El Gobierno considera que la proximidad de la fuente de regulación de las condiciones de trabajo al ámbito en el que se producen las relaciones laborales, es una condición de su éxito, en el sentido de tratarse de una regulación más ajustada a las circunstancias en que realmente se desarrolla la relación de trabajo. En este sentido el legislador propició la creación de marcos autónomos de negociación colectiva más reducidos, cuando así lo pretendieran las partes negociadoras.

362. Antes del Real decreto-ley núm. 3/2012 objetado por los querellantes, el Real decreto-ley núm. 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, prevé:

Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de comunidad autónoma negociado, según el artículo 83.2, estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente ley a los convenios de empresa.
- f) las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada.

- 363.** Como puede observarse, se incrementa así la capacidad de negociación colectiva en la empresa frente al convenio sectorial, en aspectos tales como salario base y complementos salariales u horario y distribución del tiempo de trabajo, para potenciar la flexibilidad y adaptar las condiciones laborales a las circunstancias específicas y concretas de las empresas.
- 364.** En resumen, el legislador ya ha abogado en el pasado por estimular la descentralización mediante el expediente de repartir competencias exclusivas o compartidas entre los distintos ámbitos de la negociación colectiva. A través de las sucesivas reformas se ha tratado de favorecer donde sea posible la descentralización propiciando a la vez una negociación colectiva más cercana a la empresa. Un proceso normativo descentralizador, no contestado en su momento ante la OIT, y de naturaleza similar al ahora establecido por Real decreto-ley núm. 3/2012 y la ley núm. 3/2012. Que no supone, ni antes ni ahora, una restricción a la libre elección de la unidad de negociación, ni tampoco una prohibición de apertura de tratos contractuales en ciertos niveles.
- 365.** También hay que recordar que frente a la indisponibilidad de los derechos de los trabajadores reconocidos por convenio colectivo, la ley núm. 11/1994, comenzó una vía de «disponibilidad», al añadir un apartado 4 al artículo 82, con la siguiente redacción: «4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.». Ciertamente esta modificación fue contestada por las organizaciones sindicales, pero en el Ministerio del Trabajo no consta que presentaran contra ella una queja como la presente. Contestada por las organizaciones sindicales porque habría una modificación en la negociación colectiva y, por tanto, en las relaciones laborales, que suponía que en adelante no podría darse como consolidado ningún derecho que procediera de la propia negociación colectiva y que, precisamente a través del acuerdo de las partes, en cada caso habría de determinarse lo consolidado de instrumentos pasados y lo consolidable de cara al futuro. Esta situación habría el vértigo de la negociación «desde cero» que hoy vuelve a ponerse sobre la mesa debido a la regulación de lo que ha dado en llamarse ultratractividad del convenio o prórroga de la vigencia de sus cláusulas normativas, que fijan de manera directa las condiciones de trabajo, más allá de la duración inicial pactada y producida la denuncia del convenio.
- 366.** La modificación normativa introducida respeta plenamente el principio de negociación libre y voluntaria, toda vez que no impone en modo alguno el nivel de negociación colectiva. En todo caso, la determinación del nivel de negociación depende de la voluntad de las partes. Pero en este punto lo que al parecer olvidan las organizaciones firmantes de la queja es que tan sujetos legitimados lo son quienes pueden, conforme a la normativa, negociar convenios a nivel de empresa, como quienes tienen capacidad para negociar convenios colectivos de ámbito superior. La nueva normativa no impone de ninguna

manera la negociación colectiva a nivel de empresa, ya que en todo caso corresponde a las partes legitimadas para negociar convenios a nivel de empresa decidir si optan por negociar un convenio a dicho nivel o por la aplicación de un convenio de ámbito superior. Cosa distinta es que, una vez que las partes legitimadas para negociar a nivel de empresa, hayan optado por esta posibilidad y firmado dicho convenio, éste sea de aplicación prioritaria, aunque sólo en relación con una serie de materias, respecto a los convenios colectivos de ámbito superior. Ello supone, simplemente, el establecimiento de una regla de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y no supone en absoluto una violación del derecho a la negociación colectiva.

367. Por ello, la nueva normativa respeta plenamente los principios establecidos en los párrafos 988 y 989 de la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical* del Consejo de Administración de la OIT, quinta edición, 2006, según los cuales:

988. En base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa de trabajo.

989. La determinación del nivel de la negociación debería depender de la voluntad de las partes. Por ello, la negativa de los empleadores de negociar a un nivel determinado no constituiría una violación de la libertad sindical.

368. Hay que recordar también, por lo que respecta al nivel de la negociación, que la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) dispone en su párrafo 4, subpárrafo 1), que «en caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional». En sintonía con ello, la Comisión de Expertos, después de recordar que el derecho de negociación colectiva debería acordarse también a las federaciones y confederaciones, y de rechazar la prohibición de que ejerzan tal derecho, ha declarado que: «una legislación que fije imperativamente el nivel de la negociación colectiva en un ámbito superior (sector, rama de actividad, etc.) plantea asimismo problemas de incompatibilidad con el Convenio» y que «normalmente, la elección del nivel de negociación debería corresponder a los propios interlocutores en la negociación»; al estar «éstos, en inmejorable posición para decidir cuál es el nivel más adecuado para llevarla a cabo».

369. Pues bien, ni el Real decreto-ley núm. 3/2012, y ni la ley núm. 3/2012 imponen unas unidades apropiadas de negociación. El artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores declara que los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden. Ahora como antes, corresponde a los representantes de los trabajadores y a los empresarios decidir dónde van a ejercitar el poder para regular las relaciones de trabajo que supone el derecho a la negociación colectiva. Una vez hecho lo cual, habrán de decidir también las relaciones de trabajo que van a quedar sometidas al imperio de su poder, definiendo el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

370. Además, la decisión adoptada de dar prioridad aplicativa a los convenios de empresa, si bien limitada a determinadas materias, no es una decisión caprichosa, sino que responde a la necesidad de permitir que una serie de materias sean negociadas de modo preferente a nivel de empresa, al entenderse que éste es el ámbito más adecuado para configurar estas materias. Y hay que resaltar en este punto que esta última idea era compartida por las organizaciones sindicales firmantes de la queja, al menos hasta hace unos meses. Así, en el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014 (resolución de 30 de enero de 2012), firmado por las organizaciones empresariales y las dos organizaciones sindicales firmantes de la queja, consta, en el apartado relativo a la estructura de la

negociación colectiva que «Los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materias.».

- 371.** En relación con lo anterior, en la exposición de motivos de la ley núm. 3/2012 se recoge que: «La anterior reforma del mercado de trabajo (Real decreto-ley núm. 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva) también pretendió incidir en la estructura de la negociación colectiva, otorgando prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial sobre otros convenios en una serie de materias que se entienden primordiales para una gestión flexible de las condiciones de trabajo. No obstante, la efectiva descentralización de la negociación colectiva se ha dejado en manos de los convenios estatales o autonómicos, pudiendo impedir esa prioridad aplicativa. La novedad que ahora se incorpora va encaminada, precisamente, a garantizar dicha descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores.».
- 372.** En este punto resulta de interés hacer referencia a la reciente sentencia núm. 0095/2012 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 10 de septiembre de 2012, que viene a declarar la nulidad, con efectos de 12 de febrero de 2012 (fecha de entrada en vigor del Real decreto-ley núm. 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), de parte del contenido de varios artículos del V convenio colectivo del sector de derivados del cemento, suscrito el 21 de febrero de 2012, que, en materia recogida en el vigente artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, referidas a materia de cuantía salarial y de distribución del tiempo de trabajo, establecía la prioridad aplicativa de dicho convenio sectorial sobre los convenios de ámbito inferior, incluidos convenios de empresa. Entiende el juzgador que ello supone vulneración de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores que, tras las modificaciones introducidas por el Real decreto-ley arriba citado, recoge la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto de los convenios sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en una serie de materias entre las que se incluyen expresamente, la cuantía salarial, el horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- 373.** Así se razonó en la sentencia de esta Sala de 10 de mayo de 2010: «el convenio colectivo es una norma que sólo tiene fuerza vinculante y despliega su eficacia en el campo de juego establecido por la ley», citando en este sentido la sentencia del Tribunal Constitucional núm. 210/1990. La sentencia del Tribunal Supremo de 18 de enero de 2000 mantuvo que «aunque la negociación colectiva descansa y se fundamente en la Constitución (artículo 37.1), de esta misma se deriva la mayor jerarquía de la ley sobre el convenio, como se desprende de su artículo 7, que sujeta a los destinatarios del mismo, sindicatos de trabajadores y organizaciones empresariales, a lo dispuesto en la ley. Como dijo la citada sentencia núm. 58/1985 (RTC 1985, 58) «la integración de los convenios colectivos en el sistema formal de fuentes del derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone ... el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por la ley, que en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede, igualmente, de forma excepcional reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto, de la contratación colectiva».
- 374.** En cuanto a los alegatos sobre la previsión que contempla actualmente el mencionado artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, referente a la posibilidad expresa que se reconoce de negociar convenios de empresa durante la vigencia de los convenios de ámbito superior (adición ésta efectuada al texto de la ley en la tramitación parlamentaria del texto legal) de la que las organizaciones sindicales deducen que no sólo no se corrige la supuesta violación del derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios,

sino que se abunda y se profundiza en la misma, el Gobierno señala que el nuevo artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores regula las reglas de concurrencia entre convenios de ámbito distinto. A la regla general, establecida en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores (sobre prohibición de concurrencia entre convenios de ámbito distinto), se añaden una serie de reglas adicionales y entre otras, la regla de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en determinadas materias a que se refiere el artículo 84.2. Pero resulta claro que para poder «concurrir» diversos convenios, a la hora de determinar cuál es o no de aplicación prioritaria, que es la finalidad contemplada en la norma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, es obvio en primer término, que se ha de considerar la previa «existencia» de los convenios en pugna. Si no se han negociado con carácter previo dos o más convenios, de los que se duda cuál de ellos es aplicable, es claro que no hay ningún problema que resolver. El artículo 84 parte del principio de que se ha generado «de facto» un conflicto entre dos o más convenios colectivos, y da reglas para solucionar esos conflictos. Esto lógicamente parte de la circunstancia en la que la negociación y celebración de dichos convenios pueda ser sucesiva en el tiempo (primero se ha celebrado un convenio y posteriormente otro u otros que pugnan entre sí), pues es extremadamente difícil imaginar un escenario en que los convenios en liza puedan haberse negociado y firmado de manera absolutamente coincidente en el tiempo.

- 375.** De acuerdo con lo expuesto, la adición al párrafo primero al artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores no modifica el régimen preexistente a la reforma laboral, por cuanto la posibilidad de negociar convenios colectivos por parte de los sujetos legitimados para ello (entre otros en el ámbito de la empresa), ha sido desde siempre una posibilidad Real dentro del ordenamiento jurídico laboral español. La modificación únicamente tiene el sentido de recordar la posibilidad de negociar convenios de empresa con posterioridad al convenio de ámbito superior, como presupuesto previo necesario para que rija efectivamente la prioridad aplicativa del mismo.
- 376.** Por tanto, la negociación de un convenio colectivo durante la vigencia de un convenio de ámbito distinto no ha afectado nunca a su validez: el convenio negociado será válido y no podrá ser anulado. Cuestión distinta, aunque de capital importancia, es la posibilidad de aplicación efectiva de dicho convenio entre las reglas establecidas en la legislación que rigen los conflictos de concurrencia entre varios convenios, presuponiendo en todos ellos, como se ha dicho su validez.
- 377.** En conclusión, ni el Real decreto-ley núm. 3/2012 ni la ley núm. 3/2012 determinan los niveles de negociación, ni suponen una intromisión del legislador en la libre decisión de las partes negociadoras para utilizar el nivel de negociación que deseen — éstos pueden seguir haciéndolo. Y buena prueba de que la opción del legislador favorable a la aplicación prioritaria de los convenios de empresa no afecta el derecho a la negociación colectiva es que, hasta el 16 de noviembre de 2012, plenamente vigente la reforma laboral, han sido registrados desde la fecha de entrada en vigor del Real decreto-ley núm. 3/2012, conforme a lo legalmente previsto, un total de 28 convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o supraautonómico, nueve convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico y 177 convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial, siendo por tanto todos ellos de ámbito superior al de empresa.
- 378.** El Gobierno añade que no es admisible la afirmación vertida en la queja de que la prioridad del convenio de empresa ha sido, pura y radicalmente, sin condicionamiento alguno, suprimir la eficacia vinculante de la negociación colectiva. La fuerza vinculante de los convenios colectivos está garantizada constitucionalmente (artículo 37.1 de la Constitución española) y, queda garantizada en el reconocimiento de la legitimación a las partes, que toman la iniciativa y deciden el ámbito de aplicación, negocian de buena fe hasta alcanzar un acuerdo que es vinculante durante todo el tiempo de su vigencia. La modificación operada no afecta al derecho a la negociación colectiva, ni a la libertad

sindical, pero modifica la estructura de la negociación, la relación entre convenios de distinto ámbito, regulada por ley desde 1980.

- 379.** En cuanto al alegato relativo a la *posibilidad de «descuelgue» empresarial, es decir, de inaplicar lo pactado en el convenio colectivo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, sin necesidad de acuerdo con los negociadores del convenio, si siquiera con la representación de los trabajadores de la empresa, con imposición de un arbitraje administrativo obligatorio*, el Gobierno recuerda que en buena parte de los ordenamientos laborales europeos la eficacia de un convenio colectivo sólo se extiende a las partes que lo han firmado (así sucede en Alemania, Francia, Italia, Países Bajos, Portugal o Suecia), si bien en algunos casos es posible que empresas que no estaban representadas en la negociación, se adhieran al convenio, e incluso en algunos ordenamiento está prevista la posibilidad de que mediante un acto o resolución de la autoridad gubernativa, se extienda la eficacia de un determinado convenio colectivo, que pasará en ese caso a ser vinculante para todos los sujetos incluidos dentro de su ámbito funcional y geográfico de aplicación. A diferencia de lo anterior, el Estatuto de los Trabajadores vigente en España distingue dos tipos de convenios colectivos: 1) los convenios colectivos estatutarios, que son aquellos que son negociados conforme a las exigencias establecidas en el propio Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de convenios tiene naturaleza normativa y una eficacia general o *erga omnes*, de modo que tal como establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores «obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia», y 2) los convenios colectivos extraestatutarios, también llamados acuerdos o pactos colectivos, alcanzados sin observar las exigencias de legitimación inicial o de capacidad para la validez de los acuerdos establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, tienen carácter contractual y extienden sus efectos sólo a las partes contratantes y a los trabajadores y empresarios directamente representados por ellas.
- 380.** Por tanto, a diferencia de lo que sucede en otros ordenamientos laborales, en España las empresas no pueden decidir libremente si aplican o no un convenio colectivo estatutario, ni siquiera en el caso de que la empresa no haya participado directamente en la negociación del mismo, y además no esté afiliada a una organización empresarial que haya participado en dicha negociación. El convenio les resulta a las empresas de obligada aplicación, por el sólo hecho de estar incluidos dentro de su ámbito de aplicación. Ante esa regulación legal (se insiste diferente a la existente en otros ordenamientos en los que el convenio sólo extiende sus efectos a las partes firmantes), tiene mucha mayor lógica la posibilidad del «descuelgue» del convenio de obligada aplicación, considerando además que tal posibilidad aparece limitada de modo importante, no sólo en los puestos en que pueda proceder, sino también respecto de las materias a las que puede afectar.
- 381.** Todas las modificaciones introducidas en el texto por la ley núm. 3/2012, y (dejando de lado los aspectos que están al margen del origen de la queja, como es la definición del alcance de la causa económica que justifica la inaplicación, en consonancia con lo establecido en otros pasajes de la reforma (despidos colectivos o suspensiones de contratos o reducción de jornada), vienen a reforzar la autonomía colectiva para la solución de las discrepancias, en los casos de falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y aclara aún más, que el procedimiento de solución de esas discrepancias regirá de manera subsidiaria a los procedimientos de solución de discrepancias establecidos en la negociación colectiva. Además de ello se establecen garantías adicionales para una utilización adecuada de este instrumento de flexibilidad interna.

382. Se relacionan a continuación estos cambios y su significación y alcance:

- La versión del Real decreto-ley núm. 3/2012 señalaba que las partes «podrán» recurrir a los procedimientos de solución de discrepancias establecidos en la negociación colectiva, con carácter previo, al recurso al procedimiento ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (en lo sucesivo CCNCC). En este sentido, se podría entender que era potestativo para las partes acudir a esos procedimientos (y por ello acudir directamente al procedimiento ante la CCNCC. En la versión final de la norma se aclara que es requisito previo indispensable acudir a los mencionados procedimientos. A tal efecto se indica en el texto que las partes «deberán» recurrir a los mismos, lo que implica que el no cumplimiento de este requisito en los términos establecidos impedirá iniciar el procedimiento ante la CCNCC.
- Mientras que en la versión anterior (Real decreto-ley) se señalaba que el acceso al procedimiento ante la CCNCC se condicionaba a que las partes, además de no haber alcanzado un acuerdo, «no se hubieran sometido» a los procedimientos de solución de discrepancias establecidos en la negociación colectiva, en la versión final de la norma se condiciona el acceso al procedimiento ante la CCNCC a que esos mismos procedimientos «no fueran aplicables», lo que refuerza la intervención subsidiaria de la CCNCC frente a los procedimientos de solución establecidos en la negociación colectiva. Con ello queda claro que si hay procedimientos disponibles en el marco de la negociación colectiva, las partes deben recurrir a ello de manera preceptiva y no facultativa.
- Tanto antes como después de la tramitación parlamentaria del proyecto de ley, se permite el acceso a la CCNCC en los casos en que los procedimientos de solución de discrepancias establecidos en la negociación colectiva «no hubieran solucionado la discrepancia», lo que igualmente es coherente con el principio de subsidiariedad que se atribuye al procedimiento ante la CCNCC. En este sentido debe señalarse que el propio Estatuto de los Trabajadores indica en su artículo 85.3, c), sobre contenido mínimo de los convenios, que los mismos deben fijar, entre otras cuestiones:
 - c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.
- De ahí que en la medida que el convenio colectivo contemple — en cumplimiento de lo establecido en la ley — procedimientos de solución efectiva de las discrepancias, y el recurso a esos procedimientos es, como se ha señalado anteriormente, de obligada observancia por las partes, no será necesario acudir al procedimiento ante la CCNCC, pues ya la discrepancia habrá sido resuelta.

383. Buena prueba del carácter subsidiario que se atribuye al procedimiento ante la CCNCC es que desde la fecha de entrada en vigor de la reforma laboral y hasta el día 31 de octubre de 2012, se han depositado ante las autoridades laborales un total de 477 acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, lo que quiere decir que en ninguno de esos casos se ha tenido que recurrir al procedimiento ante la CCNCC.

384. De lo expuesto resulta que la intervención de la CCNCC, a efectos de solucionar la discrepancia, está configurada como la última de las posibilidades. En modo alguno puede hablarse de que se esté ante un supuesto de arbitraje obligatorio al que se refiere el párrafo 992 de la *Recopilación, op. cit.*, según la cual «la imposición de un procedimiento

de arbitraje obligatorio en caso de que las partes no estuvieren de acuerdo sobre el proyecto de contrato colectivo plantea problemas de aplicación con el Convenio núm. 98».

- 385.** Además, en el supuesto de que se acuda a la CCNCC para la solución de la discrepancia, en modo alguno podrá hablarse de un «arbitraje de la autoridad», al que se refiere el párrafo 993 de la *Recopilación* antes citada: «las disposiciones que establecen que a falta de acuerdo entre las partes, los puntos en litigio de la negociación colectiva serán decididos por arbitraje de la autoridad, no están en conformidad con el principio de negociación voluntaria contenido en el artículo 4 del Convenio núm. 98».
- 386.** El Real decreto núm. 1362/2012, de 27 de septiembre, que actualmente regula la CCNCC, establece en su artículo 2 que ésta «es un órgano de carácter colegiado de composición tripartita, integrado por representantes de la Administración General del Estado y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, que ejerce sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas». Nos encontramos por tanto ante una comisión de carácter tripartito, en la que participan las organizaciones sindicales más representativas, junto a las organizaciones representativas de los empresarios y la propia administración del Estado.
- 387.** Por lo que respecta al ejercicio de las funciones decisorias en el supuesto de que, concurriendo todas las condiciones exigibles, la CCNCC deba proceder a dar solución a la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores, por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real decreto núm. 1362/2012 establece que «la decisión de la Comisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. Cuando haya conformidad entre las partes de la discrepancia sobre el procedimiento aplicable para la solución de la misma, se seguirá éste. En otro caso, corresponderá a la propia Comisión la elección de dicho procedimiento».
- 388.** Esto es, si las partes de la discrepancia están conformes con la elección de una u otra posibilidad, será ésta la que se aplique, sin que en ese caso la CCNCC pueda elegir el procedimiento. Pero es más, en caso de que se opte por la designación de un árbitro, la norma establece que «cuando exista conformidad entre las partes afectadas por la discrepancia para la designación de un árbitro, será preferente el designado de común acuerdo». Para cuando no exista esta conformidad, se prevé un procedimiento por el cual los tres grupos de representación proponen dos árbitros cada uno y, mediante sucesivas votaciones, cuyo orden es sorteado previamente, se va descartando cada vez a un árbitro, hasta que quede uno solo.
- 389.** Por tanto, la norma establece suficientes mecanismos para garantizar que el sistema de arbitraje es realmente independiente. Además, el resultado de dicho procedimiento no está en modo alguno predeterminado, ya que, conforme a lo dispuesto en la normativa reguladora de la CCNCC, «cuando aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del período de inaplicación de las condiciones de trabajo».
- 390.** Esto corresponderá en todo caso al encargado de solucionar la controversia, ya sea la propia CCNCC, ya sea el árbitro designado. Por tanto, quien brinda solución a la

pretensión de inaplicación referida a un convenio, no sólo entra a valorar si realmente concurre la causa que se alega para la inaplicación, sino que también debe valorar que la inaplicación pretendida sea adecuada a la causa alegada, así como sus efectos sobre los trabajadores afectados. Esto quiere decir que, la decisión no es en modo alguno automática por el mero hecho de que concurra la causa establecida en la normativa en vigor.

- 391.** En primer caso en que la CCNCC ha entrado en el fondo del asunto sobre una petición de inaplicación de condiciones de convenio (septiembre de 2012), en supuesto de solicitud de inaplicación de condiciones de trabajo fijadas en el convenio de la empresa, la CCNCC ha declarado que no procede la inaplicación del convenio colectivo de la empresa, contenida en la solicitud formulada por la citada entidad, argumentando básicamente para ello «que la situación económica de la empresa no ha sufrido variación significativa desde que se alcanzó, a finales de abril, el reflejado acuerdo de prórroga del convenio y de las condiciones salariales para 2012 y para 2013...».
- 392.** A la vista de todo lo expuesto en este apartado se puede decir, sin ningún género de duda, que el procedimiento establecido en la normativa vigente para la solución de controversias en materia de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, se adapta al principio recogido en el párrafo 995 de la *Recopilación, op. cit.*, según el cual «para conseguir y conservar la confianza de la partes, todo sistema de arbitraje debería ser realmente independiente, es decir que los resultados de los arbitrajes no deberían ser predeterminados por criterios legislativos».
- 393.** Asimismo, el Gobierno señala que antes del Real decreto-ley núm. 3/2012, ahora, y desde la ley núm. 11/1994, la modificación sustancial de condiciones de trabajo no está sujeta a autorización administrativa, sino que se hace mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores y, sólo en caso de desacuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia, en primer lugar a la comisión paritaria del convenio colectivo que se pretende inaplicar, la gestora del convenio, en defecto de composición, a procedimientos autónomos de solución de conflictos y, por último y sólo en defecto de solución en estas diversas instancias, podrá la cuestión ser sometida a la CCNCC.
- 394.** En cuanto a la alegada sustitución de la flexibilidad interna negociada por la decisión unilateral del empresario que puede sin acuerdo con los trabajadores decidir no aplicar condiciones de trabajo pactadas en acuerdos de empresa con la representación de los trabajadores, el Gobierno señala que la aplicación de esa condición, que se atribuye a decisión empresarial, es revisable naturalmente por la jurisdicción social y procede también de la reforma laboral de 1994, sin que se tenga noticia de que se presentara queja alguna entonces.
- 395.** Los acuerdos de empresa, son manifestación del derecho a la negociación colectiva de los representantes de trabajadores y empresarios, pero no se sujetan a los requisitos de legitimación y otros establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que quedan fuera del título III de éste, sin perjuicio de su obligatoriedad entre las partes y del decisivo papel que juegan en el encaje de las relaciones laborales. Dada su no integración en el Estatuto de los Trabajadores, el esquema de funcionamiento de estos acuerdos y del cumplimiento de las obligaciones derivadas de los mismos remite al derecho de obligaciones y contratos en general. De ahí que, sin perjuicio de su fuerza de obligar, que es ley entre las partes, la modificación unilateral de lo pactado haya de seguir una lógica propia del cumplimiento de las obligaciones de origen contractual y encierre la posibilidad de una compensación, siempre que no exista causa que lo justifique suficientemente, y, ante ciertas circunstancias de especial afectación, incluso si existe causa bastante.
- 396.** En cualquier caso, el Real decreto-ley núm. 3/2012, prevé, respecto a este tipo de modificación sustancial: la posibilidad de que en la negociación colectiva se establezcan

procedimientos específicos; que haya un período de consultas con los representantes de los trabajadores, sobre las causas, la posibilidad de reducir los efectos y las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre los afectados, durante este período las partes habrán de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo; las partes podrán acordar la sustitución del período de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje. Se considera, que la norma no limita las posibilidades de negociación para hacer frente a la modificación de condiciones de trabajo acordadas colectivamente, y que la posible sustitución de las consultas será, en sí misma, fruto del acuerdo de empresario y representación de los trabajadores y no hay motivo para la queja; amén de que, como ya se ha señalado, esta regulación no es novedosa sino que hunde sus raíces en la reforma laboral del año 1994.

397. En respuesta a los alegatos relativos al Real decreto-ley núm. 20/2012 de 13 de julio, el Gobierno recuerda que la jurisprudencia reconoce en el Real decreto-ley un instrumento constitucionalmente lícito para el tratamiento de lo que denomina «coyunturas económicas problemáticas», en tanto que adecuado para la consecución del fin que justifica su urgencia. El Real decreto-ley núm. 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad supone la aplicación de un conjunto de medidas de carácter fiscal, en materia de empleo y seguridad social, infraestructuras, liberalización comercial y fomento de la competitividad, sistema de la dependencia y racionalización de la administración, entre otras, a fin de hacer frente a la situación económica por la que atraviesa España. Medidas de alcance mucho mayor al que parece desprenderse del escrito de queja, que no tienen por objeto limitar la negociación colectiva, que se adoptaron respetando, precisamente, los principios de ésta y que son adecuadas a la coyuntura y a las circunstancias socioeconómicas de España.

398. El Gobierno se refiere a que la grave recesión que comenzó a experimentar la economía española en el año 2008 y la política económica entonces seguida para hacerle frente, llevaron a la acumulación de desequilibrios macroeconómicos insostenibles para el país. Sin la adopción de medidas capaces de solventar dichos desequilibrios, como las que está poniendo en marcha el Gobierno español desde diciembre de 2011, sería inviable la recuperación de una senda de crecimiento estable en el país. El Real decreto-ley núm. 20/2012, de 13 de julio se enmarca en este proceso e incluye medidas de distinta naturaleza y de imprescindible adopción para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad, en concreto:

— medidas de reordenación y racionalización de las administraciones públicas, que constituyen el motivo principal de la queja planteada, pero que no deben contemplarse de manera aislada sino en el marco descrito y en el conjunto de las medidas estructurales emprendidas por el Gobierno para hacerle frente. Estas medidas tienen como objetivo:

- la racionalización y la reducción del gasto;
- la optimización de recursos;
- la mejora en la gestión y en la transparencia de la Administración, y
- la reducción y racionalización de estructuras.

— Medidas en materia de seguridad social y empleo. Las medidas en materia de empleo tienen como objetivo:

- concentrar la protección en las situaciones de pérdida de empleo y situaciones que requieren especial protección;

- impulsar la activación de los desempleados incentivando el pronto retorno a la ocupación;
 - generar los incentivos necesarios para asegurar la sostenibilidad del sistema público de prestaciones;
 - reforzar el sistema de políticas activas sobre la base del principio de eficiencia, permitiendo que los limitados recursos disponibles se destinen a las iniciativas más útiles para mejorar la empleabilidad, y
 - racionalizar el sistema de prestaciones.
- Medidas para racionalizar el sistema de la dependencia.
- Medidas de carácter fiscal, que completan las adoptadas desde finales del año 2011, principalmente a través del Real decreto-ley núm. 20/2011, de 30 de diciembre de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público y del Real decreto núm. 12/2012, de 30 de marzo. La evolución de los ingresos públicos durante el primer semestre de 2012, hizo necesaria la adopción de medidas adicionales, a través del Real decreto-ley núm. 20/2012, que inciden, principalmente, sobre el impuesto sobre el valor añadido y sobre el impuesto sobre sociedades y, en menor grado, sobre el impuesto sobre la renta de las personas físicas y en los impuestos especiales.
- Otras medidas, en materia de liberalización comercial y fomento de la internacionalización empresarial, medidas en materia de infraestructuras, transporte y vivienda y medidas para la supresión de desajustes entre los costes e ingresos del sector eléctrico.

399. El Gobierno destaca que dichas medidas se adoptaron en el marco del artículo 135 de la Constitución española, y de los compromisos internacionales asumidos por el país en el ámbito de la Unión Europea. Este artículo establece que todas las administraciones públicas deben adecuar sus actuaciones al principio de estabilidad presupuestaria y que el Estado y las Comunidades autónomas no podrán incurrir en un déficit estructural que supere los márgenes establecidos por la Unión Europea para sus Estados miembros.

400. Para desarrollar los principios contenidos en dicho artículo de la Constitución española, fue preciso aprobar la Ley Orgánica núm. 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, de 27 de abril, y la adopción de planes económico-financieros de reequilibrio en el seno del Consejo de Política Fiscal y Financiera.

401. En este contexto, la recaída experimentada por la economía española en la primera mitad del año 2012, tuvo una gran virulencia y consecuencias graves de sostenibilidad presupuestaria y de destrucción de empleo. Durante los dos primeros trimestres de 2012, la actividad económica profundizó su deterioro, uniéndose a una crisis de confianza de los mercados financieros en relación con el país, a la que no fueron ajenos los distintos problemas institucionales de la zona euro. La consecuencia más inmediata de dicha inestabilidad en los mercados fue un fuerte endurecimiento de las condiciones de financiación para España.

402. Para responder a esta situación, hacer frente a la coyuntura económica y reducir el déficit público, el Gobierno se vio en la necesidad de adoptar las reformas estructurales contenidas en el Real decreto-ley núm. 20/2012, de 13 de julio, y que fueron adoptadas en el marco de los compromisos asumidos por el país con la Unión Europea (UE), entre ellas:

- las recomendaciones específicas formuladas por el consejo Europeo a España en el mes de junio;
 - la modificación de la senda fiscal prevista por España en el Programa de estabilidad y crecimiento 2012-2015, que vino dada por la reunión del Consejo de Asuntos Económicos y Financieros (ECOFIN) de 10 de julio de 2012, y en la que los Ministros de economía de la UE decidieron conceder a España una prórroga de un año para corregir su déficit excesivo (recomendación de déficit excesivo para España y el cuadro macroeconómico asociado a las nuevas proyecciones de crecimiento), y
 - el Programa nacional de reformas 2012, como marco en el que se debe abordar el proceso de racionalización de las administraciones públicas como complemento a los ajustes exclusivamente fiscales y de reducción de estructuras administrativas, habiéndose de adoptar medidas que reduzcan los gastos de personal e incrementen la calidad y productividad del empleo público.
- 403.** Debe ponerse también de manifiesto, por último, que este Gobierno no ha sido el único que ha debido adoptar medidas de esta naturaleza. Ya el Gobierno anterior hubo de aprobar, por el mismo procedimiento y ante unas circunstancias que empezaban a manifestarse en la economía española, pero que aún no tenían la profundidad que después adquirieron, el Real decreto-ley núm. 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público y que, como éste, contiene medidas de distinta naturaleza (medidas en materia de empleo público, medidas en materia de pensiones, medidas en materia de dependencia, medidas en materia de sanidad, medidas en materia económico financiera de las entidades locales y otras medidas de control del gasto público). El Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre algunas de las cuestiones derivadas del Real decreto-ley núm. 8/2010, señalando que las medidas contenidas en el mismo no suponen afectación del derecho a la negociación colectiva.
- 404.** Por otra parte, debe tenerse en cuenta que, dicho Tribunal Constitucional, como órgano independiente e intérprete supremo de la Constitución española, único en su orden (artículo 1 de la Ley Orgánica núm. 2/1979, del Tribunal Constitucional, de 3 de octubre), y competente para decidir sobre la conformidad o no de las leyes con la Constitución, ha admitido a trámite diversos recursos de inconstitucionalidad en relación con la ley núm. 3/2012, de 6 de julio y con el Real decreto-ley núm. 20/2012, de 13 de julio.
- 405.** Por lo tanto, el contenido definitivo de dichos artículos está condicionado a la decisión que adopte dicho Tribunal y sin que se hayan agotado las instancias judiciales internas en relación con los mismos. Pese a no haberse planteado recurso específico ante el Tribunal Constitucional en cuanto a la cuestión del derecho de sindicación y negociación colectiva, ésta puede verse afectada de una forma indirecta por los citados recursos, ya que según el artículo 37 de la Ley núm. 7/2007, de Estatuto Básico del Empleado Público, de 12 de abril, dentro de las materias objeto de negociación en el ámbito de las administraciones públicas, se encuentran las referidas a retribuciones y extremos relativos a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones o permisos.
- 406.** En este sentido, es necesario tener en cuenta lo expuesto en el punto 29 del documento relativo a los «Procedimientos especiales de la OIT para el examen de las quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical», el cual expone lo siguiente: «Cuando un caso está siendo examinado por una jurisdicción nacional independiente cuyo procedimiento ofrece garantías apropiadas, y el Comité considera que la decisión a tomar puede proporcionar información adicional, se suspenderá el examen del caso por un tiempo razonable a la espera de esta decisión, siempre y cuando el aplazamiento no encuentre que pueda perjudicar a la parte cuyos derechos han sido presuntamente infringidos».

- 407.** Por lo tanto, el Gobierno insta al Comité a que, con base en lo dispuesto en este punto 29 del citado documento, al estar pendiente de resolución ante el Tribunal Constitucional la norma objeto de controversia, tenga a bien admitir la solicitud del Gobierno de aplazamiento del examen del caso hasta que el Tribunal Constitucional resuelva mediante fallo motivado los recursos pendientes de sustanciación.
- 408.** En cuanto al fondo de las cuestiones planteadas en los alegatos, el Gobierno declara que el Real decreto-ley núm. 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad tiene su fundamento en la existencia de una urgente y extraordinaria necesidad, en los términos regulados por el artículo 86 de la Constitución española; necesidad que se fundamenta, como dice su propia exposición de motivos, en que «la actual coyuntura económica y la inexcusable necesidad de reducir el déficit público para alcanzar la estabilidad presupuestaria, hacen necesario que las medidas expuestas se aprueben con la máxima urgencia, con pleno respeto al marco constitucional y al establecido por la Unión Europea».
- 409.** El artículo 86 de la Constitución española permite que, en caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno pueda dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de decretos-leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título primero, al régimen de las Comunidades autónomas, ni al derecho electoral general.
- 410.** Haciendo uso de dicha posibilidad, el Gobierno abordó la elaboración del Real decreto-ley núm. 20/2012.
- 411.** El artículo 86 de la Constitución española, también determina que los decretos-leyes deberán ser inmediatamente sometidos a debate y votación del Congreso de los Diputados, poniendo fin a la citada provisionalidad.
- 412.** El cumplimiento de la citada previsión constitucional, el Real decreto-ley fue convalidado mediante resolución del Congreso de los Diputados de 19 de julio de 2012 (es decir, antes de la presentación de este alegato en la última comunicación de los querellantes), y por consiguiente a través de los mecanismos legislativos previstos en el ordenamiento jurídico español, con el refrendo de la Cámara de representación del pueblo español — Congreso de los Diputados — a la que la Constitución española reconoce competencia para ello.
- 413.** Es relevante destacar este hecho porque no constituye ni fáctica ni jurídicamente una «decisión unilateral del Gobierno», como se afirma erróneamente en la queja presentada, sino ante una ley en cuya elaboración se han seguido las previsiones constitucionales a que se refieren los artículos 81 y siguientes de la Constitución española.
- 414.** Del examen de los argumentos que se contienen a lo largo de la exposición de motivos de dicho Real decreto-ley, y más concretamente de aquellos que se refieren a la mejora de la eficiencia de las administraciones públicas en el uso de los recursos públicos a fin de «contribuir a la consecución del inexcusable objetivo de estabilidad presupuestaria, derivado del marco constitucional y de la Unión Europea», se constata que el Real decreto-ley — procedimiento normativo previsto para las situaciones de urgente necesidad — es un instrumento plenamente adecuado para hacer frente a lo que la doctrina constitucional denomina, como antes se ha mencionado, «una coyuntura económica problemática».
- 415.** Esta coyuntura económica se manifestó — como se ha expuesto — en una significativa recaída de la economía de «gran virulencia y consecuencias graves de destrucción de empleo» unida «a los desequilibrios pendientes de resolver en la economía española» y a una grave «crisis de confianza de los mercados financieros».

- 416.** El Gobierno recuerda que el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos está recogido en el EBEP, aprobado por ley núm. 7/2007, de 12 de abril. Esta norma regula en el capítulo IV del título III, artículos 31 y siguientes «El derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión», siendo de destacar que dicho artículo establece como principios generales que «Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo». Y, al regular el derecho a la negociación colectiva, proclama en su artículo 33 los principios a los que la misma debe sujetarse, al disponer que «la negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3 c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica núm. 11/1985, de Libertad Sindical, de 2 de agosto y lo previsto en este capítulo». La misma norma establece como medio o instrumento para desarrollar la mencionada negociación colectiva las mesas de negociación, de la que forman parte la Administración y los representantes sindicales (la mesa general de negociación de las administraciones públicas y la mesa general de negociación de la Administración General del Estado). La negociación ha de desarrollarse con las organizaciones sindicales legitimadas, en aquel momento, para estar presentes en dichas mesas (no con cualquier organización ni con la multiplicidad de sindicatos que puedan estar constituidos en el Estado con independencia de su representatividad) y que, entre los firmantes de la queja, se concretaba en aquel momento a UGT, CC.OO. y CSIF.
- 417.** En este contexto normativo, se debe examinar la actuación del Gobierno que se manifestó en la convocatoria, el día 11 de julio de 2012, de la mesa general de negociación de las administraciones públicas y la mesa general de negociación de la Administración General del Estado, a fin de abordar la negociación de las medidas contenidas en el Real decreto-ley núm. 20/2012.
- Que el Gobierno convocó las dos mesas generales previstas en el EBEP a las que afectaba la negociación del Real decreto-ley, y por tanto intentó negociar con las organizaciones sindicales que recurren a la OIT alegando, sin embargo, que no ha habido negociación.
 - El Gobierno cumplió su deber de respetar la negociación colectiva y lo hizo, leal y legalmente, pues aunque, posteriormente la iniciativa legislativa se traslada al Congreso de los Diputados para su convalidación — en cumplimiento de lo previsto en el artículo 86 de la Constitución española — al partir inicialmente la elaboración del texto del Real decreto-ley del propio Gobierno, éste entendía no debía aprobarlo en Consejo de Ministros sin haber procurado previamente su negociación con las organizaciones sindicales.
 - La convocatoria de las mesas generales se efectuó con fecha 9 de julio de 2012, citando a las organizaciones sindicales para celebrar la correspondiente reunión negociadora con fecha 11 de julio.
 - La convocatoria se hizo a las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes en las mismas.
 - La negociación debía desarrollarse antes de que el Consejo de Ministros estudiara el proyecto de Real decreto-ley lo que estaba previsto para el día 13 de julio de 2012.
- 418.** Efectivamente llegado el día de la reunión, los representantes de las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, CSIF, ELA y CIG mantuvieron una reunión previa con el Secretario de Estado de administraciones públicas (que preside la mesa general en representación del Gobierno), pero rehusaron incorporarse al pleno de las mesas generales.

Se acompaña certificación sobre las reuniones convocadas. Del contenido de dicha certificación se deduce que, no obstante la premura de tiempo, y la urgencia que se desprende de la existencia de una situación especialmente grave de la economía europea y española, se garantizó por parte de la administración el derecho de las partes integrantes de la mesa negociadora a conocer, debatir y negociar las medidas contenidas en el Real decreto-ley núm. 20/2012, así como a hacer propuestas sobre las mismas.

- 419.** En el mismo documento, queda patente cómo las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes en dichas mesas generales de negociación, solicitaron una previa reunión con el Secretario de Estado de administraciones públicas (reunión previa a la que se ha hecho referencia), accediendo éste a la petición. Terminada dicha reunión previa — en la que las organizaciones sindicales manifestaron su desacuerdo con las medidas propuestas por el Gobierno y que iban a ser debatidas por las mesas — fueron las propias organizaciones sindicales que han presentado la queja ante la OIT, y que alegan vulneración del derecho de negociación colectiva por parte de la Administración, las que voluntariamente se negaron a sentarse en las mismas — pese a que el Secretario de Estado de administraciones públicas les animó a participar en ellas.
- 420.** Se adjunta *dossier* de prensa de aquellos días, al haberse hecho eco distintos medios de comunicación de dicha reunión donde se evidencia que fueron las organizaciones sindicales quienes «plantaron» (en argot periodístico) al órgano convocante.
- 421.** Por lo tanto, el Gobierno estima que de su actuación debe desprenderse el cumplimiento de los principios que presiden la negociación colectiva, en el sentido en que se manifiesta el EBEP al decir en su exposición de motivos que «el Estatuto recalca los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad de la negociación, buena fe, publicidad y transparencia que han de presidir la negociación», y que proclama asimismo el artículo 33.1 del mismo cuerpo legal. Así, estando sujeta la actuación de la Administración a la norma legal, la concurrencia de la buena fe negocial también se manifiesta en la misma, dado que cada una de las partes tuvo derecho a expresar su postura, derecho que las propias organizaciones sindicales decidieron no ejercitar.
- 422.** El Gobierno declara que ha respetado el marco general del derecho a la negociación colectiva y las particularidades específicas de dicho derecho en el ámbito de los empleados públicos y se han respetado todas las previsiones relativas a la negociación colectiva contenidas en la ley núm. 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, de 12 de abril, especialmente las relativas a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales, a través de la convocatoria de las mesas de negociación en la Administración Pública con las organizaciones más representativas. Las dos mesas generales citadas fueron convocadas al haberse incluido en el Real decreto-ley algunas de las materias a las que hace referencia el artículo 37 del EBEP (materia que afecta a las condiciones de trabajo y retribuciones, a las propuestas sobre derechos sindicales, jornadas, vacaciones, etc.).
- 423.** El Gobierno señala que no se ha limitado drásticamente el derecho a la negociación colectiva. Las disposiciones que afectan a la negociación colectiva y que se contienen en el Real decreto-ley núm. 20/2012, son plenamente respetuosas con los principios constitucionales y con la jurisprudencia dictada en la materia, aspectos a los que ya se ha hecho referencia. El Real decreto-ley incluye en este sentido una modificación del artículo 32 del EBEP, pero con el mismo contenido que ya tenía el artículo 38 del mismo Estatuto y que se encontraba vigente desde su aprobación.
- 424.** Respecto a la suspensión de pactos y acuerdos, los artículos 32 y 38 de la ley núm. 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, de 12 de abril, determinan precisamente y en

primer término, la garantía del cumplimiento de los pactos y acuerdos. Sólo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las administraciones públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. Ello supone:

- una garantía plena del cumplimiento de pactos, acuerdos y convenios colectivos;
- introducir, como ha puesto de manifiesto la doctrina, una válvula de seguridad del régimen de negociación colectiva semejante al *ius variandi* que la Administración tiene en la contratación pública y no puede ser interpretada extensivamente ni desvirtuar en la práctica el ejercicio del derecho de negociación. Por esa razón, debe fundamentarse en una eventualidad que se califica como anormal — excepcional — y que conlleva actuaciones estrictamente necesarias para salvaguardar el bien jurídico protegido, el interés público. A este respecto, las previsiones contenidas en el Real decreto-ley están plenamente justificadas, pues resultan de aplicación únicamente ante la existencia de circunstancias económicas excepcionales, que perjudican el interés público, y cuya modificación requiere la realización de actuaciones totalmente necesarias para salvaguardar el mismo.

425. El Gobierno añade que en estas circunstancias que, como se ha manifestado, se consideran de carácter extraordinario y excepcional y, por lo tanto, justifican la adopción de las actuaciones contempladas en los artículos 32 y 38.10 del EBEP, la norma contempla un derecho de información a favor de las organizaciones sindicales: «en este supuesto, las administraciones públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

426. En cuanto al alegato de que no se han respetado plenamente los derechos sindicales, los recursos y los créditos horarios de que disponen las centrales sindicales para desarrollar su labor, el Gobierno declara que las disposiciones que afectan a estos créditos, y que se contienen en el artículo 10 del Real decreto-ley núm. 20/2012, se han limitado a corregir los excesos que, superando con creces las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en el EBEP y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se venían produciendo en la Administración, en virtud de pactos llevados a cabo superando dichos límites, y sin ningún control.

427. Según las organizaciones querellantes la normativa contenida en el artículo 10 del Real decreto-ley núm. 20/2012 «supone una restricción injustificada del contenido adicional de Libertad Sindical del derecho al crédito horario, articulado a través de la negociación colectiva de los empleados públicos, de carácter estructural de los representantes unitarios o sindicales, con vigencia intemporal, indefinida y no coyuntural, que afecta sustancialmente a la actividad sindical y por ende contrario a ésta». El Gobierno declara que esta afirmación de las organizaciones sindicales no es admisible jurídicamente, ni debe considerarse ni justa ni acertada porque:

- De la lectura del propio artículo 10 del Real decreto-ley se deduce claramente cómo se respeta la regulación contenida en el resto de las disposiciones legales y sólo se limitan los excesos sobre la misma:

Artículo 10. Reducción de créditos y permisos sindicales.

1. En el ámbito de las administraciones públicas y organismos, entidades, universidades, fundaciones y sociedades dependientes de las mismas, a partir de la entrada en vigor del presente Real decreto-ley, todos aquellos derechos sindicales, que bajo ese título específico o bajo cualquier otra denominación, se contemplen en los acuerdos para personal funcionario y estatutario y en los convenios colectivos y acuerdos para el personal laboral suscritos con

representantes u organizaciones sindicales, cuyo contenido exceda de los establecidos en el Real decreto legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica núm. 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la Ley núm. 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se ajustarán de forma estricta a lo establecido en dichas normas.

A partir de la entrada en vigor del presente Real decreto-ley dejarán, por tanto, de tener validez y surtir efectos, todos los pactos, acuerdos y convenios colectivos que en esta materia hayan podido suscribirse y que excedan de dicho contenido.

- Dentro del contexto de excepcionalidad de la actual coyuntura económica, el mencionado Real decreto-ley tiene como finalidad, entre otras, la de «racionalizar el gasto de personal». Este objetivo conlleva, de manera plenamente justificada y en materia de tiempo retribuido para la realización de funciones sindicales y de representación, una limitación a los estrictamente previstos por la normativa laboral, favoreciendo el incremento de los tiempos de trabajo destinados directamente al servicio público.
- Dicho precepto que únicamente corrige los excesos que se venían produciendo en el ámbito de las administraciones públicas — y que suponía de hecho una clara superación de lo que sucede en el sector privado de nuestro país, lo que restaba eficacia al funcionamiento de la Administración y afectaba negativamente a la propia negociación colectiva en el seno de la misma — es plenamente constitucional.

El Gobierno informa que ya ha tenido ocasión de pronunciarse en sentencia de la Sala de lo Social, la Audiencia Nacional de España en relación con el artículo 10 del Real decreto-ley, rechazando la posibilidad de plantear cuestión de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional, porque no se aprecia vulneración alguna de los derechos que la Constitución establece en relación con la negociación colectiva.

- De la lectura del propio artículo 10 del Real decreto-ley se deduce claramente cómo este artículo es plenamente respetuoso con la negociación colectiva pues, no impide, sino que hace posible, expresamente, que puedan alcanzarse nuevos acuerdos en esta materia con las organizaciones sindicales.

428. La postura del Gobierno, nada más aprobarse el citado Real decreto-ley, ha sido, precisamente, la de impulsar la negociación colectiva, contradiciendo las gratuitas y erróneas afirmaciones que se realizan en la queja, de que el Real decreto-ley la vulnera. De hecho, no es que el Gobierno haya impulsado la negociación colectiva, sino que ha llegado a acuerdos expresos con las organizaciones sindicales, que éstas callan ante la OIT en la queja que han presentado, pese a que el 29 de octubre, cuando presentan dicha queja, ese acuerdo se había ya materializado.

429. Efectivamente, el Gobierno español y las organizaciones sindicales más representativas adquirieron firmemente el compromiso de impulsar las mesas de diálogo y la negociación colectiva en el ámbito de la función pública. Dicho compromiso se materializó formalmente mediante acuerdo de fecha 25 de octubre de 2012, cuya copia se acompaña y cuyos primeros compromisos incluyen: 1) la apertura de las distintas mesas de negociación y comisiones técnicas en el ámbito de la Administración General del Estado, a fin de dar un nuevo impulso, entre otras, a áreas como la formación, la prevención de riesgos laborales, la responsabilidad social o la igualdad de oportunidades, y 2) el avance en la estructura de la negociación colectiva y de los distintos ámbitos previstos en relación con la misma en el EBEP (racionalización de los recursos sindicales y de las estructuras de participación y negociación).

- 430.** De hecho, la segunda parte del artículo 10, que hace posible alcanzar nuevos acuerdos con las centrales sindicales en materia de créditos horarios y otros derechos sindicales, ya ha sido también desplegada e, igualmente, la Administración ha llegado a un acuerdo con las centrales sindicales, en cumplimiento de dicho precepto, que establece de forma pactada, el alcance de estos derechos en la Administración del Estado. Precisamente este es el objetivo del Acuerdo de la mesa general de negociación de la Administración General del Estado de 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación, publicado por resolución de 12 de noviembre de 2012, de la Secretaría de Estado de administraciones públicas (*Boletín Oficial del Estado*, 14 de noviembre), y firmado por las organizaciones sindicales que encabezan esta queja ante la OIT. Este acuerdo, en su exposición de motivos dice «por otra parte, la Ley núm. 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, recogiendo los principios de la Constitución española y los contenidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Convenio núm. 151 de la OIT, que amparan el contenido del presente acuerdo, reconoce a las organizaciones sindicales como únicos interlocutores válidos para el ejercicio de los derechos de los empleados públicos a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo».
- 431.** Y es en la misma exposición de motivos donde dicho acuerdo reconoce que es la necesidad de atender la responsabilidad que la ley reconoce a las organizaciones sindicales la que requiere el establecimiento de recursos imprescindibles para articular la negociación colectiva. Y, por esta razón, mediante dicho acuerdo, se dota a dichas organizaciones sindicales de los recursos necesarios para que «puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación».
- 432.** Dicho acuerdo fue, además de suscrito con las organizaciones sindicales legitimadas para ello, ratificado por las mesas generales de negociación constituidas en la Administración General del Estado y por la Comisión negociadora del convenio único. La firma de dicho acuerdo con las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, CSIF, USO y CIG, se produce, precisamente, el mismo día en el que estas organizaciones presentaban la queja ante la Oficina en España de la Organización Internacional del Trabajo, silenciando ante la Organización, que estaban plenamente conformes con la actuación del Gobierno, que habían suscrito el acuerdo y que lo habían ratificado, no en una mesa de negociación, sino, en todos los ámbitos de negociación posible en el ordenamiento jurídico, para la articulación de la negociación colectiva en el ámbito de los empleados públicos de la Administración General del Estado (mesa general de negociación para materias comunes a funcionarios y laborales, mesa general de negociación para materias específicas de funcionarios y Comisión negociadora del convenio único (laborales)).
- 433.** El Gobierno declara que ha respetado plenamente las obligaciones asumidas en el marco de los convenios de la OIT y después de referirse en detalle a la legislación y a la jurisprudencia señala que la reforma introducida por el Real decreto-ley, está en consonancia con las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical de la OIT, y más concretamente con lo dispuesto en el párrafo 1038 sobre «facultades presupuestarias y negociación colectiva». En dicho párrafo, además de señalarse que el Convenio núm. 151 referido a los funcionarios y empleados públicos ha de aplicarse con cierto grado de flexibilidad, se señala explícitamente: «(...) en consecuencia, la Comisión toma nota enteramente en cuenta las graves dificultades financieras y presupuestarias que deben afrontar los gobiernos, sobre todo en períodos de estancamiento económico general y prolongado. Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, la Comisión considera que las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios; si en razón de las circunstancias ello no fuera posible, esta clase de medidas deberían aplicarse durante períodos limitados y tener como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más

afectados. En otras palabras, debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre, por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y, por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias». Asimismo, el Gobierno señala que no se produce una vulneración del principio de negociación colectiva del Convenio núm. 98, dado que la legislación española contempla el derecho de negociación colectiva para la determinación de las condiciones de empleo como un derecho individual, de ejercicio colectivo, de todos los empleados públicos. Ejemplo de la promoción de este derecho, es el propio artículo 10 del Real decreto-ley núm. 20/2012, que remite a las mesas generales de negociación la adopción de acuerdos sobre derechos de los representantes sindicales para que puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación, o adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales; asimismo, al contrario de lo que afirman las organizaciones sindicales, el Real decreto-ley núm. 20/2012 permite la ampliación de dicha regulación legal, al permitir la adopción de acuerdos de concesión de derechos sindicales en el marco de las mesas generales de negociación. Además, el Real decreto-ley no afecta a la normativa reguladora de los llamados procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, que atribuye competencia a empleadores y trabajadores de las administraciones públicas para acordar la creación, configuración y desarrollo de este tipo de sistemas (artículo 45, EBEP).

434. De la actuación seguida por el Gobierno, debe desprenderse el cumplimiento de los principios que presiden la negociación colectiva, en el sentido en que se ha visto que se manifiesta el EBEP al decir, en su exposición de motivos que, «el Estatuto recalca los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad de la negociación, buena fe, publicidad y transparencia que han de presidir la negociación», y que proclama asimismo el artículo 33.1 del mismo cuerpo legal. Así, estando sujeta la actuación de la Administración a la norma legal, la concurrencia de la buena fe comercial también se manifiesta en la misma, dado que cada una de las partes pudo expresar su postura, y se tenía conocimiento de lo que sobre la materia pretendía la parte contraria, sin que la falta de acuerdo en la negociación del Real decreto-ley núm. 20/2012, derivada de la ausencia voluntaria de las organizaciones sindicales a participar en el proceso de diálogo abierto por la Administración, pueda ser entendida como falta de negociación, ni pueda hablarse de mera información, cuando la parte informada tuvo ocasión de efectuar la oportuna contrapropuesta.

435. Finalmente, el Gobierno de España solicita la desestimación íntegra de la queja planteada.

C. Conclusiones del Comité

436. *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes alegan: 1) la falta de consultas en relación por una parte con el Real decreto-ley núm. 3/2012, de medidas urgentes de reforma de mercado laboral, de 10 de febrero, adoptado por el Gobierno (convalidado por el Congreso de los Diputados el 13 de marzo y tramitado como proyecto de ley, lo que dio lugar a la aprobación de la ley núm. 3/2012 de 6 de julio que introduce determinados cambios en relación con el Real decreto-ley que fue así sustituido) y por otra parte, con el Real decreto-ley núm. 20/2012 de 13 de julio (adoptado por el Gobierno y convalidado por el Congreso de los Diputados) de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad que incluye una serie de medidas para la reordenación y racionalización de las administraciones públicas; 2) que ciertas disposiciones de los mencionados textos legales infringen los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva ratificados por España, en relación con el sector privado y el sector público, y muy particularmente las disposiciones en materia de consulta y negociación colectiva.*

437. *El Comité toma nota de que el Gobierno rechaza estos alegatos y explica que los textos legales en cuestión se enmarcan en una crisis sin precedentes y una recesión que comenzó en 2008, así como una acumulación de desequilibrios macroeconómicos que exigían una actuación decidida y urgente para afrontar las debilidades específicas del mercado de trabajo, ya que había destruido más de 3,2 millones de puestos de trabajo desde el inicio de la crisis situándose la cifra de paro en 5 273 600 personas en febrero de 2012, con un millón y medio de familias con todos sus miembros en paro; se trata del país con más desempleo de la Unión Europea. El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales los reales decretos aprobados por el Gobierno (núms. 3 y 20 de 2012) incluían disposiciones provisionales que fueron convalidadas por el Congreso de los Diputados poniendo fin a su provisionalidad, de manera que no se trata ni fáctica ni jurídicamente de una «decisión unilateral del Gobierno» y en su elaboración se siguieron las previsiones constitucionales para las situaciones de urgente y extraordinaria necesidad.*
438. *El Gobierno explica que el Real decreto-ley núm. 3/2012 de 10 de febrero, ley núm. 3/2012 de 6 de julio, buscaban introducir más flexibilidad interna en las empresas de forma que cuando sufren cambios o atraviesan situaciones de dificultad sea posible su adaptación a las nuevas condiciones con el objetivo de mantener el empleo en lugar de ir al despido como había sucedido hasta ahora (hasta ahora, en un contexto de altas tasas de temporalidad de los contratos, los ajustes de las empresas se producían a través de despidos y no en las condiciones de trabajo); el Gobierno destaca también las altas tasas de temporalidad y de desempleo de los jóvenes. El Comité toma nota de que el Gobierno resalta que el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) han valorado positivamente la reforma laboral. Por otra parte, el Real decreto-ley núm. 20/2012, de 13 de julio, aprobado por el Gobierno responde también a la urgencia generada por una grave recesión que empezó en 2008 con desequilibrios macroeconómicos insostenibles para el país, a una grave crisis de confianza de los mercados financieros, con un fuerte endurecimiento de las condiciones de financiación para España; se perseguía reducir el déficit público y tomar medidas de contención del gasto público y de reforma estructural adoptadas en el marco de los compromisos asumidos por España con la Unión Europea incluidas las recomendaciones específicas del Consejo Europeo, las decisiones del Consejo de Asuntos Económicos y Financieros (ECOFIN) que prorrogaron un año la corrección del excesivo déficit. El Comité toma nota de que el Gobierno señala que se han presentado demandas judiciales ante el Tribunal Constitucional contra el Real decreto-ley núm. 20/2012 de 13 de julio (suspensión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 al personal del sector público), y demandas judiciales contra la ley núm. 3/2012 de 6 de julio, por lo que el Gobierno sugiere el aplazamiento del examen del caso. A este respecto, el Comité desea señalar que la queja fue presentada en mayo de 2012 y que no es posible determinar cuándo el Tribunal Constitucional dictará sentencia, así como que estos asuntos han sido sometidos a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que decidió antes de examinarlos conocer el punto de vista del Comité. El Comité pide al Gobierno que le comunique toda sentencia emitida por el Tribunal Constitucional o por el Tribunal Supremo sobre los textos legales mencionados. El Comité señala por último, que en el examen de la presente queja no tiene por objeto el examen de cuestiones de constitucionalidad o de legalidad interna sino que se limitará a formular conclusiones desde la perspectiva de los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva derivados de los convenios de la OIT sobre estas materias, convenios que por otra parte han sido ratificados por España..*

Alegatos relativos a la falta de consulta

439. *El Comité toma nota de que según las organizaciones querellantes, el Real decreto-ley núm. 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, de 10 de febrero*

(que incluye reformas que afectan a la negociación colectiva en el sector privado) fue aprobado por el Gobierno sin consulta previa alguna sobre el fondo sin intentarse un período de consultas adecuado al intercambio de pareceres con las organizaciones sindicales más representativas y ello a pesar de que días antes — el 25 de enero de 2012 — tales organizaciones habían suscrito con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y con la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), un acuerdo interprofesional para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014 que incluye como respuesta a la crisis económica materias relacionadas con la estructura y articulación de la negociación colectiva, flexibilidad interna, inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales y moderación salarial. Según las organizaciones querellantes, el Real decreto-ley núm. 3/2012 contradice directamente los elementos básicos del mencionado acuerdo, dejándolos vacíos y sin eficacia alguna; por ello las organizaciones sindicales conociendo que el Real decreto-ley iba a ser tramitado como proyecto de ley elaboraron propuestas de enmienda al mismo cuando se tramitó en el Congreso de los Diputados. El Comité toma nota por otra parte que según los alegatos el Real decreto-ley núm. 20/2012 de 13 de julio, fue aprobado unilateralmente por el Gobierno sin convocar las mesas generales de negociación (preceptivas en virtud de la legislación) a pesar de que incluían la supresión de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 en el sector público y otras restricciones importantes que implican la suspensión de cláusulas de acuerdos colectivos; las organizaciones sindicales fueron informadas dos meses después a través de una reunión meramente protocolaria limitándose la Administración a leer los contenidos de la norma sin ofrecer respuesta o solución a las cuestiones planteadas por los sindicatos.

- 440.** *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) la consulta a la que se refiere la queja no significa la aceptación de los criterios de los consultados (desde 2011 se conocía la falta de acuerdo de los interlocutores sociales sobre una reforma a la negociación colectiva); 2) el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014 (II AENC) suscrito el 25 de enero de 2012 — muy próximo al Real decreto-ley núm. 3/2012 — reconoce las circunstancias excepcionales que exigen actuar con medidas específicas para conseguir en el menor tiempo posible un crecimiento de la actividad económica que permita crear empleo, es decir, sin pérdida de tiempo, y a juicio del Gobierno no es aconsejable ni se hacía posible una consulta sobre las materias acerca de las que ya se habían expresado los agentes sociales en las mismas fechas; 3) el Real decreto-ley en cuestión no deroga el II AENC ya que si bien difiere en algunos aspectos (trata ciertas materias de manera distinta) no se refiere a otros aspectos de la negociación colectiva o de la flexibilidad interna por lo que este acuerdo sigue siendo aplicable en su conjunto y no puede aceptarse el reproche de los querellantes de suspensión o derogación del acuerdo; 4) en el caso de los reales decretos-leyes por razones de urgencia la legislación permite prescindir de trámites como la consulta y en el caso del Real decreto-ley núm. 3/2012 había razones de extraordinaria y urgente necesidad en momentos de crisis.*
- 441.** *El Comité toma nota de que el Gobierno declara en relación con el Real decreto-ley núm. 3/2012 que con posterioridad a su aprobación mantuvieron consultas y concretamente cinco reuniones entre febrero y marzo de 2012 (10, 20 y 23 de febrero y 5 y 12 de marzo) a las que asistieron representantes de las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. durante las cuales pudieron exponer sus posiciones y sugerencias; las cuatro primeras reuniones se produjeron antes de que el Congreso de los Diputados adopte el acuerdo de consolidación del Real decreto-ley núm. 3/2012 y las cinco reuniones fueron anteriores al inicio de la tramitación en el Parlamento de la que será aprobada como ley núm. 3/2012; es esa tramitación se presentaron 657 enmiendas en el Congreso de los Diputados y 574 en el Senado, siendo aceptadas 74 enmiendas en el Congreso y 11 en el Senado; estas enmiendas propiciaron la modificación de numerosos artículos a los que*

alude la queja de las organizaciones querellantes. El Gobierno subraya que las propias organizaciones sindicales elaboraron propuestas de enmienda que dieron lugar a la presentación de enmiendas por grupos parlamentarios de manera que no fueron ignoradas sino consideradas y estudiadas.

- 442.** *En virtud de todo lo anterior, el Comité constata que en el proceso de elaboración del proyecto de Real decreto-ley núm. 3/2012 antes de su aprobación por el Consejo de Ministros, las organizaciones sindicales más representativas no fueron consultadas sobre el texto o su contenido, aunque sí lo hayan sido con posterioridad. El Comité se remite a los principios que formula ulteriormente sobre la importancia de la consulta, pero en relación con este Real decreto-ley que incluye disposiciones sobre la negociación colectiva del régimen privado y su estructura, el Comité constata que muy poco antes las organizaciones sindicales y empresariales más representativas habían alcanzado un acuerdo sobre la estructura de negociación y que el Real decreto-ley en cuestión, como señala el Gobierno difiere en algunos aspectos de dicho acuerdo; el Gobierno invoca en este sentido razones de extraordinaria y urgente necesidad en momentos de crisis.*
- 443.** *En lo que respecta al Real decreto-ley núm. 20/2012 que afectaba al sector público el Comité toma nota de que el Gobierno declara que convocó las dos mesas generales de negociación previstas en la legislación el 9 de julio de 2012 citando a las organizaciones sindicales el 11 de julio y esa negociación debía desarrollarse antes de que el Consejo de Ministros estudiara el proyecto de Real decreto-ley lo que estaba previsto para el 13 de julio; según el Gobierno, ese día las organizaciones sindicales solicitaron una reunión previa con el Secretario de Estado de administraciones públicas pero terminada esa reunión — en la que manifestaron su desacuerdo con las medidas propuestas por el Gobierno — dichas organizaciones voluntariamente se negaron a sentarse en las mesas de negociación, como reflejó la prensa.*
- 444.** *El Comité destaca de todo lo anterior que la reunión de las mesas generales de negociación de las administraciones públicas y de la mesa de negociación de la Administración del Estado a fin de abordar la negociación de las materias del que sería el Real decreto-ley núm. 20/2012 se convocó para el 11 de julio de 2012 pero el Gobierno reconoce que el Consejo de Ministros había previsto el estudio del proyecto de Real decreto-ley para el 13 de julio de 2012. El Comité estima que el tiempo dejado a las organizaciones sindicales para conocer, debatir, negociar y hacer propuestas sobre el proyecto de decreto fue claramente insuficiente, en particular teniendo en cuenta la complejidad del mismo y las numerosas e importantes materias que afectaban a los intereses de los trabajadores y de sus organizaciones.*
- 445.** *El Comité desea subrayar la importancia que presta a que la consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas se produzca con suficiente antelación y en particular con tiempo suficiente antes de que los proyectos de ley o los proyectos de Real decreto-ley sean sometidos a consulta de estas organizaciones antes de su aprobación por el Gobierno, requisito previo a la tramitación parlamentaria. El Comité desea recordar que con las debidas limitaciones de tiempo, los principios en materia de consulta son válidos también en períodos de crisis que requieren medidas urgentes y desea reiterar las conclusiones que formuló en su reunión de junio sobre un caso de España, que se reproducen a continuación [véase 368.º informe del Comité, caso núm. 2918 (España), párrafo 356]. «El Comité llama la atención sobre la importancia que atribuye a la promoción del diálogo y la consulta en las cuestiones de interés común entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales más representativas del sector de que se trate», así como «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. El Comité subraya a este respecto la importancia de consultas detalladas y de que las partes tengan suficiente tiempo para preparar y expresar sus puntos de vista y,*

discutirlos en profundidad. El Comité subraya también que el proceso de consulta en materia de legislación contribuye a que las leyes, programas y medidas que las autoridades públicas tengan que adoptar o aplicar tengan un fundamento más sólido y sean mejor respetados y aplicados; en la medida de lo posible el Gobierno debería apoyarse en el consentimiento general ya que las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben poder participar en la responsabilidad de procurar el bienestar, y la prosperidad de la comunidad en general [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 1067 y 1072]».

446. El Comité espera firmemente que en adelante se respeten plenamente estos principios en materia de consultas en relación con legislaciones que afecten a los intereses de las organizaciones sindicales y sus afiliados y pide al Gobierno que adopte medidas en este sentido.

Alegatos relativos al Real decreto-ley núm. 3/2012 y (tras su tramitación parlamentaria) a la ley núm. 3/2012 de 6 de julio

447. El Comité examinará a continuación las cuestiones de fondo planteadas por las organizaciones querellantes. En primer lugar alegan que el Real decreto-ley núm. 3/2012 deroga y deja sin efecto la mayor parte de los puntos del «II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014» negociado entre las organizaciones sindicales y las organizaciones de empleadores más representativas. Las organizaciones querellantes señalan que dicho Real decreto-ley impone: 1) la primacía aplicativa de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa sobre cualquier convenio sectorial, de manera que no son las partes negociadoras quienes determinan la coordinación entre diferentes niveles de negociación; asimismo, el convenio colectivo de empresa (muchas veces concluidos con representantes no sindicales) puede negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios de ámbito superior; 2) la posibilidad del «descuelgue» empresarial, es decir la inaplicación de lo pactado en un convenio colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con imposición de un arbitraje administrativo obligatorio de la comisión consultiva nacional de convenios colectivos (organismo tripartito) u órgano correspondiente de la comunidad autónoma, y 3) la posibilidad en los acuerdos de empresa de la flexibilidad interna negociada por la decisión unilateral del empresario que puede sin acuerdo con los trabajadores decidir no aplicar condiciones de trabajo pactadas con la representación de los trabajadores, inclusive en materias de tanta relevancia como el salario, la jornada de trabajo, etc.

448. El Comité toma nota de que según las organizaciones querellantes, el Real decreto-ley núm. 3/2012 ha revisado en profundidad el régimen jurídico de «las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo» establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediendo al empresario la facultad de modificar de manera unilateral condiciones de trabajo muy relevantes establecidas en pactos o acuerdos colectivos suscritos con los representantes de los trabajadores legitimados para celebrar acuerdos de eficacia general, previa celebración en algunas ocasiones de un período de consultas concluido sin acuerdo; pero en el sistema de relaciones laborales español la existencia de dificultades de funcionamiento de la empresa no justifica la atribución al empresario de la facultad unilateral de modificar los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos, efecto desproporcionado e incompatible con la eficacia que cabe esperar de la negociación colectiva; esta facultad atribuida al empresario de modificar a su libre arbitrio las condiciones de trabajo contenidas en un acuerdo o pacto colectivo, entre las cuales se encuentran materias de tanta relevancia como el salario o la jornada de trabajo, incluso en contra del parecer de los representantes de los trabajadores, constituye una violación de la garantía de la eficacia y fuerza vinculante de los convenios colectivos; ello es a juicio de los querellantes, contrario a las disposiciones de los Convenios núms. 98 y 154 de la OIT así como al contenido de la Recomendación sobre los contratos

colectivos, 1951 (núm. 91), en cuanto amparan y garantizan la obligatoriedad del cumplimiento por las partes del contenido de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva.

- 449.** *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno rechazando que la prioridad aplicativa del convenio de empresa prevista en la ley núm. 3/2012 (artículo 14, dos) respecto de convenios de ámbito superior (sectorial, estatal, autonómico o de ámbito inferior) infrinja los convenios de la OIT en materia de libertad sindical porque: 1) esa prioridad se extiende sólo a determinadas materias de manera que las demás materias se siguen rigiendo por el convenio superior; 2) esa prioridad existía ya en la legislación anterior en relación con ciertas materias (salario y complementos salariales, compensación de las horas extraordinarias, horario y distribución del tiempo de trabajo, etc.) cuando el convenio de ámbito superior establecía cláusulas distintas sobre estructura de la negociación o concurrencia entre convenios; además la legislación anterior preveía que el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél; 3) la ley núm. 3/2012 no impone el nivel de negociación que depende de la voluntad de las partes, las cuales pueden decidir si optan para negociar un convenio a nivel de empresa o por la aplicación de un convenio de ámbito superior pero si opta por la primera posibilidad el convenio de empresa será de aplicación prioritaria respecto de ciertos temas; 4) en el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014 firmado también por la UGT y la CC.OO. — organizaciones querellantes — declaran en el apartado sobre cobertura de la negociación colectiva que los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materias, y 5) la fuerza vinculante de los convenios colectivos está garantizada constitucionalmente y la modificación operada por la ley núm. 3/2012 no afecta a la negociación colectiva pero modifica la estructura de la negociación y la relación entre convenios de distinto ámbito. En cuanto al alegato de los querellantes relativo a la posibilidad en virtud de la ley de negociar convenios de empresa durante la vigencia de convenios de ámbito superior, el Comité toma nota de que esta posibilidad ha sido siempre una posibilidad Real en el ordenamiento jurídico laboral español y que lo que hace la ley núm. 3/2012 es recordar la posibilidad de negociar convenios de empresa con posterioridad al convenio de ámbito superior; además la nueva regla mencionada sobre concurrencia de convenios colectivos con la opción del legislador favorable a la aplicación prioritaria de los convenios de empresa en relación con ciertas materias no afecta al derecho de negociación colectiva en los ámbitos superiores y de hecho se han registrado desde la entrada en vigor de la ley núm. 3/2012 (julio de 2012) hasta noviembre de 2012, se han registrado 28 convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o supraautonómico, nueve convenios colectivos de ámbito autonómico y 177 convenios colectivos de ámbito provincial. En cuanto a la sugerencia de los querellantes de que las reglas de concurrencia entre convenios no deberían ser reguladas por la legislación, el Gobierno menciona en otra parte de su respuesta que — contrariamente a lo que ocurre en otros países europeos — el sistema español de relaciones laborales ha optado por la aplicación «erga omnes» del convenio colectivo estatutario de ámbito superior, es decir, a todas las empresas y trabajadores aunque la empresa no haya negociado el convenio colectivo o el empleador concernido no esté afiliado a una organización empresarial participante en la negociación. El Comité observa que el Gobierno destaca en relación con las cuestiones planteadas que entre las reglas de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito se utilizan comúnmente una pluralidad de criterios legales (norma más favorable, carácter irrenunciable o no de los derechos, normas anteriores y posteriores, utilización del principio «pro operario» etc.) recogidos en la legislación y que la ley núm. 3/2012 recoge la aplicación de la norma más próxima a la realidad y a las circunstancias de la relación de trabajo, de la empresa y de los trabajadores en la línea seguida por el legislador desde 1994 de favorecer niveles de negociación descentralizados.*

- 450.** *En cuanto al alegato relativo a la posibilidad en virtud de la ley núm. 3/2012 (artículo 14, uno y disposición adicional quinta) de inaplicar lo pactado en un convenio colectivo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción («descuelgue» empresarial) se realice en adelante sin necesidad de acuerdo con los negociadores del convenio con imposición de un arbitraje obligatorio, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que en el sistema español de negociación colectiva «erga omnes» el convenio colectivo estatutario tiene la particularidad respecto de otras legislaciones europeas, que se aplica en su ámbito a las empresas comprendidas incluso las que no están representadas por las organizaciones empresariales firmantes y por ello tiene mucha mayor lógica la posibilidad del «descuelgue». El Comité toma nota de que el Gobierno declara que las organizaciones querellantes objetan el nuevo procedimiento de «descuelgue» (las causas ya estaban previstas en la legislación) y que el Gobierno declara que en aplicación de la ley núm. 3/2012 el nuevo procedimiento que se prevé en caso de discrepancia de las partes sobre la desvinculación («descuelgue») de determinadas cláusulas sólo se aplica cuando las partes no llegan a un acuerdo en el período de consultas previsto en la ley núm. 3/2012 o cuando las partes se hubieran sometido a los procedimientos de solución de discrepancias establecidos en la negociación colectiva (sobre este punto el Gobierno destaca que el Estatuto de los Trabajadores indica como contenido mínimo de los convenios colectivos fijar «procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo ... adoptando en su caso los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico...»); por ello subraya el Gobierno en la medida en que el convenio colectivo contempla procedimientos de solución efectiva de las discrepancias el recurso a estos procedimientos es de obligada observancia por las partes sin necesidad de recurrir al nuevo mecanismo previsto en la ley núm. 3/2012 que se examina a continuación.*
- 451.** *El Comité toma nota de que el Gobierno declara que la ley núm. 3/2012 prevé como la última de las posibilidades (cuando las partes no llegan a un acuerdo en las consultas o cuando el convenio colectivo no haya previsto un mecanismo de solución de discrepancias) la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenio Colectivos (CCNCC) órgano tripartito integrado por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas que puede adoptar la decisión que resuelva la discrepancia en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes (siguiendo el procedimiento en que haya conformidad entre las partes o en caso de no conformidad el que decida la Comisión); si se opta por la designación de un árbitro, será preferente el designado de común acuerdo y si no hay acuerdo se prevé un procedimiento por el cual los tres grupos de representación proponen dos árbitros cada uno y mediante sucesivas votaciones, cuyo orden es sorteado previamente, se va descartando cada vez un árbitro, hasta que quede uno solo. El Comité observa que el Gobierno estima que el sistema establece suficientes mecanismos para garantizar que el sistema de arbitraje es realmente independiente y deja al árbitro la posibilidad de valorar la concurrencia de la causa invocada y de inaplicar la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo en sus propios términos o proponer su aplicación en distinto grado de intensidad o de declarar la no inaplicación del convenio colectivo. El Comité toma nota de que el Gobierno señala que desde la entrada en vigor de la ley núm. 3/2013 y el 31 de octubre de 2012 se han depositado ante las autoridades 477 acuerdos (por acuerdo entre las partes negociadoras) de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.*
- 452.** *En cuanto a la alegada sustitución de la flexibilidad interna negociada por decisión unilateral de la dirección de la empresa que puede (tras un período de consultas) cuando no hay acuerdo con los trabajadores decidir no aplicar (suspender o sustituir) condiciones de trabajo pactadas en acuerdos de empresa, el Comité observa que esta cuestión está tratada en los artículos 12 y 13 de la ley núm. 3/2012 y que el Gobierno declara que: 1) la*

decisión del empleador es revisable por la jurisdicción de lo social y procede de la reforma legislativa de 1994; 2) la ley núm. 3/2012 prevé respecto de este tipo de modificación sustancial que en la negociación colectiva se establezcan procedimientos específicos, que haya un período de consultas con los representantes de los trabajadores sobre las causas, la posibilidad de reducir los efectos y las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre los afectados debiendo las partes durante este período negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo; además las partes pueden acordar la sustitución del período de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje. El Comité observa que según el Gobierno esta norma no limita las posibilidades de negociación para hacer frente a la modificación de las condiciones de trabajo acordadas. El Comité constata que el artículo 12, uno de la ley núm. 3/2012 permite que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo mencionadas en el párrafo anterior incluyan las contenidas en acuerdos o pactos colectivos.

Conclusiones específicas

- 453.** *Después de haber tomado conocimiento de los argumentos de los querellantes y del Gobierno sobre la ley núm. 3/2012 y aunque toma debida nota de la necesidad de reaccionar urgentemente ante una crisis económica muy grave y complicada y de afrontar el problema de la grave situación de desempleo (con las cifras más altas de la Unión Europea), el Comité recuerda el principio de que el respeto mutuo de los compromisos asumidos en los acuerdos colectivos es un elemento importante del derecho de negociación colectiva y debería ser salvaguardado para establecer relaciones laborales sobre una base sólida y estable [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 940]. El Comité subraya que los artículos 12, 13 y 16 de la ley permiten modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (jornada de trabajo, horarios, trabajo a turnos etc.) por causas económicas (en particular en caso de pérdidas actuales o previstas o cuando se registre una disminución de ingresos ordinarios o ventas en la empresa durante dos trimestres consecutivos) pero también por causas técnicas, organizativas o de producción sin que sea necesario, como anteriormente, la existencia de situaciones excepcionales o de fuerza mayor; según la ley núm. 3/2012, que no tiene carácter coyuntural para situaciones de crisis económica sino permanente en caso de desacuerdo en las consultas y negociaciones al respecto cualquier parte puede someter el asunto al arbitraje. El Comité destaca que la elaboración de procedimientos que favorecen de manera sistemática la negociación descentralizada de disposiciones derogatorias menos favorables que las disposiciones de nivel superior puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores y debilita la libertad sindical y la negociación colectiva en violación de los principios consagrados en los Convenios núms. 87 y 98 [véase 365.º informe, caso núm. 2820 (Grecia), párrafo 997]. A juicio del Comité, el problema de si las dificultades económicas graves de las empresas pueden reclamar en determinados casos la modificación de los convenio colectivos debe abordarse y pudiendo ser tratado de diferentes maneras, éstas deberían concretarse en el marco del diálogo social.*
- 454.** *Por otra parte, el Comité observa que el artículo 14, dos, de la ley núm. 3/2012 introduce nuevas reglas sobre la negociación colectiva en el régimen privado y sobre su estructura que incluyen la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa respecto de convenios colectivos de ámbito superior en relación con ciertas materias que — como señala el Gobierno — no estaban contempladas en la legislación anterior. El Comité observa igualmente que las centrales sindicales querellantes y otras organizaciones querellantes han expresado claramente su desacuerdo con estas nuevas normas y recuerda su posición en el sentido de que la determinación del nivel de la negociación colectiva debe corresponder en principio a las partes.*

455. *En estas condiciones, el Comité subraya la importancia de que las reglas esenciales del sistema de relaciones laborales y de negociación colectiva sean compartidas en la mayor medida posible por las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas e invita por tanto al Gobierno que promueva un diálogo tripartito sobre la ley núm. 3/2012 para conseguir este objetivo desde la perspectiva de los principios de los convenios de la OIT en materia de negociación colectiva ratificados por España.*

**Alegatos relativos al Real decreto-ley núm. 20/2012
y (tras su tramitación parlamentaria)
a la ley núm. 20/2012 de 13 de julio**

456. *El Comité observa que en su queja las organizaciones querellantes alegan que el Real decreto-ley núm. 20/2012 de 13 de julio, prevé para las administraciones públicas un recorte salarial que se concreta en el no pago de la paga extraordinaria de diciembre de 2012; la reordenación del tiempo de trabajo reduciendo la duración de las vacaciones anuales retribuidas y los días de libre disposición por asuntos propios, así como la reducción de otros permisos y licencias que superaban los mínimos legales (el Real decreto-ley permite acuerdos en esta materia que se establezcan en las mesas generales de negociación de la administración pública) (según los querellantes se trata de una disposición permanente y estructural), se reducen los permisos sindicales, etc.*
457. *Según los querellantes, ello tiene como resultado la suspensión o la invalidación unilateral de las cláusulas de todos los acuerdos del sector público en estas materias que en adelante no son susceptibles de mejora, lo cual se ha realizado sin la negociación con las organizaciones sindicales que establece la legislación (las organizaciones querellantes reconocen sin embargo que la legislación anterior establecía con carácter excepcional la posibilidad de suspender o modificar los acuerdos colectivos «por la alteración sustancial de las condiciones económicas» en cuyo caso «las administraciones deben informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación»). Además, señalan las organizaciones querellantes, el Real decreto-ley núm. 20/2012 en su disposición adicional segunda declara que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las administraciones públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de re-equilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico-financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria (exigencia de la Unión Europea) o la corrección del déficit público; de manera que hay deber de información a las organizaciones sindicales sin exigencia de consulta para que la Administración pueda desvincularse de cláusulas de acuerdos.*
458. *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno sobre la crisis económica (reproducidas anteriormente) y de que frente a la coyuntura económica y la necesidad de reducir el déficit público se vio en la necesidad de adoptar las reformas estructurales y medidas adicionales de contención del gasto contenidas en el Real decreto-ley núm. 20/2012 de 13 de junio y que fueron adoptadas — subraya el Gobierno — en el marco de los compromisos asumidos por España con la Unión Europea (recomendaciones del Consejo Europeo, prórroga de un año para corregir el déficit excesivo adoptada por el ECOFIN el 10 de julio de 2012) y en el marco del Programa Nacional de Reformas para abordar el proceso de racionalización de las administraciones públicas a efectos de reducir los gastos de personal e incrementar la calidad y productividad del empleo público. El Comité toma nota de que el Gobierno informa que las disposiciones del Real decreto-ley en materia de permisos (sindicales) y vacaciones y en lo que respecta al no abono de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público han sido objeto de recursos de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional. El Gobierno estima que dicho Real decreto-ley no infringe los convenios de la OIT y se fundamenta en la existencia de una urgente y extraordinaria necesidad que permite en virtud de la Constitución dictar disposiciones legislativas provisionales que son*

sometidas inmediatamente a debate y votación del Congreso de los Diputados poniendo fin a esa provisionalidad (el Real decreto-ley núm. 20/2012 fue consolidado el 19 de julio de 2012) y por ello no se trata de una «decisión unilateral del Gobierno» como señalan los querellantes.

- 459.** *El Comité toma nota también de que el Gobierno declara que las disposiciones del Real decreto-ley núm. 20/2012 son plenamente respetuosas con los principios constitucionales y con la jurisprudencia en materia de negociación colectiva y están plenamente justificados por la existencia de circunstancias económicas extraordinarias y excepcionales que perjudican el interés público, contemplándose la obligación de las administraciones públicas de informar a las organizaciones sindicales de las causas de la inspección o modificación. Por otra parte, añade, la legislación y la jurisprudencia consagran la primacía jerárquica de la ley respecto de los acuerdos colectivos.*
- 460.** *En cuanto a las disposiciones del Real decreto-ley y de la ley núm. 20/2012 los créditos horarios (licencias sindicales) de que disponen las organizaciones sindicales (estas disposiciones dejan sin efectos los acuerdos colectivos en esta materia), el Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) el Real decreto-ley se ha limitado a corregir los excesos que superando con creces las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el EBEP y la Ley Orgánica de Libertad Sindical se venían produciendo en la Administración en virtud de pactos llevados a cabo superando dichos límites y sin ningún control; 2) se refieren a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y a dispensas totales de asistencia al trabajo y se prevé que deban ajustarse a dichas leyes; 3) dejan de tener validez los acuerdos colectivos que excedan de dicho contenido; 4) el objetivo es racionalizar el gasto de personal, y 5) el Real decreto-ley no impide sino que hace posible que puedan alcanzarse nuevos acuerdos en esta materia con las organizaciones sindicales y así lo prevé exclusivamente en el ámbito de las mesas generales de negociación, por lo que se impulsa la negociación colectiva.*
- 461.** *El Comité toma nota también de que el Gobierno declara que el 25 de octubre de 2012 concluyó un acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas con el compromiso de: 1) la apertura de las distintas mesas de negociación y comisiones técnicas en el ámbito de la administración del Estado a fin de dar un nuevo impulso entre otras a áreas como la formación, la prevención de riesgos laborales, la responsabilidad social o la igualdad de oportunidades, y 2) el avance en la estructura de la negociación colectiva y de los distintos ámbitos previstos en la legislación; la racionalización de las estructuras de participación y negociación. Asimismo, el 25 de octubre de 2012 el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas (incluidas las centrales querellantes) suscribieron un acuerdo que dota a éstas de los recursos necesarios para que puedan realizar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación, estableciendo el alcance de los créditos horarios de los dirigentes sindicales. El Comité saluda los acuerdos a los que se refiere el Gobierno aunque observa que cubren sólo una parte de las cuestiones que se le han sometido. El Comité destaca la importancia de que las mesas de negociación aborden el conjunto de las cuestiones planteadas en la queja en relación con las administraciones públicas.*

Conclusiones específicas

- 462.** *Después de haber tomado conocimiento de los argumentos de los querellantes y del Gobierno sobre la ley núm. 20/2012 y aunque toma debida nota de la necesidad de reaccionar urgentemente ante una crisis económica muy grave y complicada y de afrontar el problema de la grave situación de desempleo (con las cifras más altas de la Unión Europea), el Comité constata con preocupación que el Real decreto-ley núm. 20/2012, cuestionado por los querellantes, suspendió directamente los acuerdos colectivos que lo contradicen o declaró la invalidez de sus disposiciones en las siguientes materias:*

gratificación extraordinaria de Navidad, vacaciones, prestaciones por incapacidad temporal y créditos y permisos sindicales en la función pública (las disposiciones en materia de créditos y permisos sindicales se han renegociado a través de un acuerdo según informa el Gobierno). El Comité observa además que la ley núm. 20 de 2012 reitera la disposición contenida en la legislación anterior que reconoce la posibilidad de suspender o modificar acuerdos colectivos por alteración «sustancial» de las condiciones económicas.

463. *El Comité subraya que todo lo anterior plantea problemas en relación con los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva derivados de los convenios de la OIT. Por ello, el Comité debe recordar el principio de que «los órganos del Estado no deberían intervenir para modificar el contenido de los convenios colectivos libremente concertados» y que «los acuerdos (colectivos) deben ser de cumplimiento obligatorio por las partes» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 1001 y 939].*

464. *El Comité señala que en un caso anterior puso de relieve lo siguiente:*

*La suspensión o la derogación — por vía de decreto, sin el acuerdo de las partes — de convenciones colectivas pactadas libremente por las mismas, viola el principio de negociación colectiva libre y voluntaria establecida en el artículo 4 del Convenio núm. 98. Si un gobierno desea que las cláusulas de una convención colectiva vigente se ajusten a la política económica del país, debe tratar de convencer a las partes de que tengan en cuenta voluntariamente tales consideraciones, sin imponerles la renegociación de los convenios colectivos vigentes [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 1000, 1005 y 1008]. Aunque no corresponde al Comité pronunciarse sobre la idoneidad de los argumentos de carácter económico presentados por el Gobierno para justificar su intervención con miras a restringir la negociación colectiva, el Comité tiene que recordar que las medidas que podrían tomarse para enfrentar una situación excepcional tendrían que ser de naturaleza temporal habida cuenta de las graves consecuencias negativas que tienen en las condiciones de empleo de los trabajadores y su incidencia particular en los trabajadores vulnerables. El Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones completas sobre el impacto de estas medidas en la situación general y que le mantenga informado de los esfuerzos realizados para que su duración sea temporal [véase 365.º informe, caso núm. 2820 (Grecia), párrafo 995].*

El Comité invita pues al Gobierno a que promueva el diálogo social sobre estas cuestiones con el objetivo de encontrar en la mayor medida posible soluciones compartidas por las organizaciones.

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité señala a la atención del Gobierno los principios sobre la consulta con suficiente antelación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas sobre los proyectos de ley o los proyectos de Real decreto-ley antes de su aprobación por el Gobierno y espera que en adelante estos principios se respetarán plenamente;*
- b) el Comité subraya en relación con las nuevas normas contenidas en las leyes núms. 3/2012 y 20/2012, la importancia de que las reglas esenciales del sistema de relaciones laborales y de la negociación colectiva sean compartidas en la mayor medida posible por las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas e invita por tanto al Gobierno a que promueva el diálogo social para conseguir este objetivo desde la perspectiva*

de los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva derivados de los convenios de la OIT sobre estas materias, y

- c) el Comité pide al Gobierno que comunique las sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo en relación con las leyes núms. 3/2012 y 20/2012.*

Anexo I

Ley núm. 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo [extractos]

Artículo 12. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Uno. El artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de 90 días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el período de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y surtirán efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta ley.»

Dos. La letra *a)* del apartado 1 del artículo 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos:

«*a)* Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.»

Artículo 13. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

El artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto-legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir de la cual surtirá

efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el período de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 de esta ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»

Artículo 14. Negociación colectiva.

Uno. El apartado 3 del artículo 82 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se

entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.»

Dos. El apartado 1 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.»

Tres. El apartado 2 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá

prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.»

Cuatro. El apartado 3 del artículo 85 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.»

(...)

Disposición adicional quinta. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

La disposición final segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada como sigue:

«Disposición final segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, tendrá las siguientes funciones:

- a) El asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92 de esta ley.
- b) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.
- c) La intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 82.3 de esta ley.

2. Reglamentariamente se establecerá la composición y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

3. El funcionamiento y las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes».

Disposición adicional sexta. Medidas de apoyo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Para el desarrollo de las funciones establecidas en esta ley, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, será reforzada en sus actuaciones por la citada Dirección General de Empleo, sin perjuicio de lo que se establezca en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Anexo II

Ley núm. 20/2012 de 13 de julio [extractos]

Artículo 2. Paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público.

1. En el año 2012 el personal del sector público definido en el artículo 22. Uno de la Ley núm. 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, verá reducida sus retribuciones en las cuantías que corresponda percibir en el mes de diciembre como consecuencia de la supresión tanto de la paga extraordinaria como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de dicho mes.

2. Para hacer efectivo lo dispuesto en el apartado anterior, se adoptarán las siguientes medidas:

2.1. El personal funcionario no percibirá en el mes de diciembre las cantidades a que se refiere el artículo 22. Cinco. 2 de la Ley núm. 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 en concepto de sueldo y trienios.

Tampoco se percibirá las cuantías correspondientes al resto de los conceptos retributivos que integran tanto la paga extraordinaria como la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre, pudiendo, en este caso, acordarse por cada Administración competente que dicha reducción se ejecute de forma prorrateada entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor de este Real decreto-ley.

2.2. El personal laboral no percibirá las cantidades en concepto de gratificación extraordinaria con ocasión de las fiestas de Navidad o paga extraordinaria o equivalente del mes de diciembre del año 2012. Esta reducción comprenderá la de todos los conceptos retributivos que forman parte de dicha paga de acuerdo con los convenios colectivos que resulten de aplicación.

La aplicación directa de esta medida se realizará en la nómina del mes de diciembre de 2012, sin perjuicio de que pueda alterarse la distribución definitiva de la reducción en los ámbitos correspondientes mediante la negociación colectiva, pudiendo, en este caso, acordarse que dicha

reducción se ejecute de forma prorrateada entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor de este Real decreto-ley.

La reducción retributiva establecida en el apartado 1 de este artículo será también de aplicación al personal laboral de alta dirección, al personal con contrato mercantil y al no acogido a convenio colectivo que no tenga la consideración de alto cargo.

3. La reducción retributiva contenida en los apartados anteriores será de aplicación, asimismo, al personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones que integran el sector público, así como al del Banco de España y personal directivo y resto de personal de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y de sus entidades y centros mancomunados.

4. Las cantidades derivadas de la supresión de la paga extraordinaria y de las pagas adicionales de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de acuerdo con lo dispuesto en este artículo se destinarán en ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, con sujeción a lo establecido en la Ley Orgánica núm. 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y en los términos y con el alcance que se determine en las correspondientes leyes de presupuestos.

5. En aquellos casos en que no se contemple expresamente en su régimen retributivo la percepción de pagas extraordinarias o se perciban más de dos al año se reducirá una catorceava parte de las retribuciones totales anuales excluidos incentivos al rendimiento. Dicha reducción se prorrateará entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor de este Real decreto-ley.

6. Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación a aquellos empleados públicos cuyas retribuciones por jornada completa, excluidos incentivos al rendimiento, no alcancen en cómputo anual 1,5 veces el salario mínimo interprofesional establecido en el Real decreto núm. 1888/2011, de 30 de diciembre.

7. El presente artículo tiene carácter básico dictándose al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución.

Artículo 3. Paga extraordinaria y adicional o equivalente del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público estatal.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 de este Real decreto-ley, el personal funcionario, estatutario y los miembros de las carreras judicial y fiscal incluido en los artículos 26, 28, 29, 30, 31 apartados uno y dos, 32 y 35 de la Ley núm. 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, no percibirá en el mes de diciembre de 2012 ninguna cuantía ni en concepto de paga extraordinaria ni, en su caso, en concepto de paga adicional de complemento específico o equivalente.

2. Al personal laboral del sector público estatal incluido en el artículo 27 de la ley núm. 2/2012 le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 2, apartado 2.2, de este Real decreto-ley.

3. Para el personal incluido en el artículo 31, apartado tres de la ley núm. 2/2012, la aplicación de lo previsto en el artículo 2 de este Real decreto-ley se llevará a cabo, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial, respecto de los conceptos de sueldo y trienios, minorando una catorceava parte de la cuantía anual por dichos conceptos y prorrateando dicha minoración entre las mensualidades ordinarias y extraordinarias pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor de este Real decreto-ley.

Tampoco percibirán, en el mes de diciembre, las cuantías contenidas en el anexo XI de la Ley num. 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, ni las correspondientes al citado mes de diciembre del apartado segundo del Acuerdo de Consejo de Ministros de 8 de mayo de 2009, publicado por orden núm. 1230/2009, de 18 de mayo, del Ministerio de la Presidencia.

Al personal incluido en el artículo 31 apartado cuatro, le serán de aplicación las reducciones previstas en el presente artículo de acuerdo a la normativa que les resulte de aplicación.

4. A los miembros del Poder Judicial y del Ministerio Fiscal a que se refiere el apartado cinco del artículo 31 de la ley núm. 2/2012, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 2 de este

Real decreto-ley, se les reducirá una catorceava parte de las retribuciones totales anuales que figuran en el citado artículo, incluida la paga correspondiente al mes de diciembre recogida en el anexo X de la Ley núm. 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011.

5. La citada minoración se prorrateará entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor de este Real decreto-ley.

6. Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación a aquellos empleados públicos cuyas retribuciones por jornada completa, excluidos incentivos al rendimiento, no alcancen en cómputo anual 1,5 veces el salario mínimo interprofesional establecido en el Real decreto núm. 1888/2011, de 30 de diciembre.

(...)

Artículo 6. Aplicación del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, al personal laboral del sector público.

Durante el año 2012, se suprime para el personal laboral del sector público la percepción de la gratificación extraordinaria con ocasión de las fiestas de Navidad contenida en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2, apartado 2.2 de este mismo Real decreto-ley.

Artículo 7. Modificación del artículo 32 de la Ley núm. 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se añade un párrafo segundo al artículo 32 de la Ley núm. 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público con la siguiente redacción:

«Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.

(...)

2. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.»

Artículo 8. Modificación de los artículos 48 y 50 de la Ley núm. 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y medidas sobre días adicionales.

(...)

Dos. Se modifica el artículo 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.»

Tres. Desde la entrada en vigor de este Real decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas que no se ajusten a lo previsto en este artículo, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza.

Artículo 9. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, organismo y entidades dependientes y órganos constitucionales.

1. La prestación económica de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas y órganos constitucionales se regirá por lo dispuesto en este artículo.

2. Cada Administración Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrá complementar las prestaciones que perciba el personal funcionario incluido en el Régimen General de Seguridad Social y el personal laboral a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los siguientes límites:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, podrá reconocerse la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.
2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social podrá ser complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3. Quienes estén adscritos a los regímenes especiales de seguridad social del mutualismo administrativo en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, percibirán el cincuenta por ciento de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso, desde el primer al tercer día de la situación de incapacidad temporal, tomando como referencia aquellas que percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal. Desde el día cuarto al vigésimo día, ambos inclusive, percibirán el setenta y cinco por ciento de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, percibirán la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la retribución a percibir podrá ser complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día nonagésimo primero, será de aplicación el subsidio establecido en cada régimen especial de acuerdo con su normativa.

4. Los integrantes de la Carrera Judicial y Fiscal, del Cuerpo de Secretarios judiciales, así como los Funcionarios de los Cuerpos al Servicio de la Administración de Justicia comprendidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, percibirán el cincuenta por ciento de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como, en su caso, la prestación por hijo a cargo, en su caso, desde el primer al tercer día de la situación de incapacidad temporal, tomando como referencia aquellas que percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal. Desde el día cuarto al vigésimo día, ambos inclusive, percibirán el setenta y cinco por ciento de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso. A partir del día vigésimo primero y hasta el día nonagésimo, ambos inclusive, percibirán la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la retribución a percibir podrá ser complementada desde el primer día, hasta alcanzar como máximo de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día nonagésimo primero será de aplicación el subsidio establecido en el apartado 1.B) del artículo 20 del Real decreto legislativo núm. 3/2000, de 23 de junio.

5. Cada Administración Pública podrá determinar, respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados se pueda establecer un complemento hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

En ningún caso los funcionarios adscritos a los regímenes especiales de seguridad social gestionados por el mutualismo administrativo podrán percibir una cantidad inferior en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes a la que corresponda a los funcionarios adscritos al régimen general de la seguridad social, incluidos, en su caso, los complementos que les resulten de aplicación a estos últimos.

6. Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

7. Asimismo, se suspenden los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes que contradigan lo dispuesto en este artículo.

Artículo 10. Reducción de créditos y permisos sindicales.

1. En el ámbito de las Administraciones Públicas y organismos, entidades, universidades, fundaciones y sociedades dependientes de las mismas, a partir de la entrada en vigor del presente Real decreto-ley, todos aquellos derechos sindicales, que bajo ese título específico o bajo cualquier otra denominación, se contemplen en los Acuerdos para personal funcionario y estatutario y en los Convenios Colectivos y Acuerdos para el personal laboral suscritos con representantes u organizaciones sindicales, cuyo contenido exceda de los establecidos en el Real decreto legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica núm. 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la Ley núm. 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se ajustarán de forma estricta a lo establecido en dichas normas.

A partir de la entrada en vigor del presente Real decreto-ley dejarán, por tanto, de tener validez y surtir efectos, todos los pactos, acuerdos y convenios colectivos que en esta materia hayan podido suscribirse y que excedan de dicho contenido.

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos que, exclusivamente en el ámbito de las mesas generales de negociación, puedan establecerse, en lo sucesivo, en materia de modificación en la obligación o en el régimen de asistencia al trabajo de los representantes sindicales a efectos de que puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación o adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales.

2. Lo dispuesto en este artículo será de aplicación el 1.º de octubre de 2012.

CASO NÚM. 2516

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

Queja contra el Gobierno de Etiopía presentada por

- **la Asociación de Docentes de Etiopía (ETA)**
- **la Internacional de la Educación (EI) y**
- **la Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan graves violaciones de los derechos sindicales de la ETA, incluida la continua injerencia en su organización interna, lo que ha impedido su funcionamiento normal, así como otros actos de injerencia tales como amenazas, despidos, arrestos, detenciones y maltrato cometidos contra los miembros de la ETA

- 466.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2012, en que presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 365.º informe, párrafos 668-692, aprobado por el Consejo de Administración en su 316.ª reunión (noviembre de 2012)].
- 467.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 8 de marzo de 2013.
- 468.** Etiopía ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

- 469.** En su reunión de noviembre de 2012, el Comité consideró necesario llamar la especial atención del Consejo de Administración sobre este caso dada la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas y formuló las siguientes recomendaciones [véase 365.º informe, párrafos 4 y 692]:
- a)* el Comité urge nuevamente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para asegurar que las autoridades apropiadas registren sin demora a la ETA con objeto de que los maestros puedan ejercer plenamente su derecho a constituir organizaciones que fomenten y defiendan sus intereses profesionales. El Comité espera que el Gobierno facilite información sobre las medidas concretas tomadas a ese respecto;
 - b)* el Comité urge firmemente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias sin demora, para garantizar que la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas no se aplica a las organizaciones de trabajadores o de empleadores y que estas organizaciones gozan de un reconocimiento eficaz a través de una legislación en plena conformidad con el Convenio. El Comité espera que el Gobierno facilite información sobre los avances concretos realizados a ese respecto;
 - c)* el Comité espera que el Gobierno adopte sin demora medidas concretas, incluido en el marco de la reforma del servicio público, con miras a garantizar el derecho de los funcionarios públicos, incluidos los maestros de la escuela pública, a constituir organizaciones de su propia elección para el fomento y la defensa de sus intereses profesionales, y afiliarse a ellas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de todo progreso realizado al respecto;
 - d)* el Comité urge nuevamente al Gobierno a que facilite los informes de las diversas investigaciones realizadas sobre los alegatos de tortura y malos tratos contra las personas detenidas;
 - e)* el Comité pide a los querellantes y al Gobierno que proporcionen información pertinente y detallada en relación con los presuntos despidos y la denegación de restitución en el cargo del Sr. Wondwosen Beyene;
 - f)* el Comité pide al Gobierno que facilite sin demora una copia de los resultados y conclusiones del comité de disciplina con respecto al caso de la Sra. Demissie;
 - g)* el Comité urge nuevamente al Gobierno a que emprenda una investigación exhaustiva e independiente respecto de las alegaciones de acoso presentadas en septiembre-noviembre de 2007 por la Sra. Berhanework Zewdie, la Sra. Aregash Abu y el Sr. Wasihun Melese, todos ellos miembros del consejo ejecutivo nacional de la organización querellante, así como por más de 50 de sus activistas destacados, para determinar las responsabilidades, imponer una sanción a las partes culpables e impedir la repetición de actos similares. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y
 - h)* el Comité urge nuevamente al Gobierno a que lleve a cabo una investigación independiente respecto de los alegatos de actos de acoso contra siete sindicalistas cometidos entre febrero y agosto de 2008, y a que facilite una respuesta detallada sobre sus resultados.

B. Observaciones del Gobierno

470. En una comunicación recibida el 8 de marzo de 2013, el Gobierno expresa el deseo de reforzar su continua colaboración con el sistema de control de la OIT. Lamenta que el tema de la Asociación Nacional de Docentes (AND) y otras cuestiones constituyan un obstáculo para resolver el asunto de manera completa y amistosa, y deplora asimismo que por ello se vean injustamente afectadas las relaciones de Etiopía con el sistema de control y otras entidades. El Gobierno manifiesta su intención de seguir brindando respuestas objetivas con la correspondiente fundamentación jurídica para explicar una situación que quizá el sistema no haya analizado adecuadamente en sus diferentes niveles, con el fin de facilitar una mejor comprensión de las medidas adoptadas en conformidad con las normas de la OIT. Etiopía mantiene su sincero compromiso con el cumplimiento del Convenio en cuestión.
471. El Gobierno subraya que, si bien en Etiopía el derecho de sindicación está consagrado en la Constitución y es por ello de obligado cumplimiento, la AND no reunía las condiciones necesarias para registrarse ante la institución nacional competente. El Gobierno estima que el tema del registro de la AND se está utilizando para juzgar y criticar injustificadamente el ordenamiento jurídico etíope en su conjunto, en particular en lo tocante a la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas y la Proclamación sobre Antiterrorismo. Ambas leyes respetan las obligaciones internacionales de Etiopía, por lo que no parece correcto que nadie las cite para hacer acusaciones infundadas, poniendo así en tela de juicio el compromiso del país con la libertad sindical. El Gobierno tiene la firme voluntad de fomentar un entorno favorable a unas prácticas democráticas sólidas, en particular por cuanto se refiere al derecho de sindicación.
472. El Gobierno señala que, desde que entró en vigor la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas, se han instituido más asociaciones cívicas, las cuales siguen interviniendo de manera activa en nombre de aquellos a quienes representan. Explica además que no hay nada en el espíritu y la letra de la Proclamación sobre Antiterrorismo que afecte a las asociaciones registradas conforme a la ley dedicadas a defender pacíficamente una causa determinada, y que lo que se persigue es proteger a todos los habitantes de Etiopía frente a posibles atentados terroristas. Según el Gobierno, la ley se redactó basándose en prácticas óptimas de distintas partes del mundo (en particular de países considerados democracias maduras) y en plena consonancia con las obligaciones internacionales.
473. Además, el Gobierno tiene entendido que un buen número de personas que antes pertenecían a la AND han renovado su afiliación con la ETA, organización registrada conforme a la ley, y que incluso han podido percibir las prestaciones derivadas de sus cuotas como miembros, y que muchos de los querellantes de la AND no ejercen en la actualidad la docencia en la escuela pública.
474. Por ello, el Gobierno reitera su deseo de que se concluya el examen del presente caso sin más demora y prescindiendo de discusiones innecesarias, y encuentra que podría ser conveniente que la OIT visitara Etiopía para entrevistarse ampliamente con el Ministerio, con otros funcionarios competentes y con todas las asociaciones en cuestión.

C. Conclusiones del Comité

475. *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a alegaciones sobre la denegación a los docentes del sector público del ejercicio de sus derechos de afiliación sindical en virtud de la legislación nacional; a la negativa de registrar a la AND (anteriormente, ETA) y a la injerencia en su administración y actividades; y al acoso, arresto, detención y malos tratos infligidos a los docentes en relación con su afiliación, primero a la ETA (antes de que recayera sentencia en relación con el consejo ejecutivo legítimo), y en la actualidad a la*

AND. El Comité recuerda asimismo que se han examinado muy graves alegatos sobre violaciones de la libertad sindical debido a la injerencia gubernamental en la administración y funcionamiento de lo que entonces era la ETA, así como al asesinato, arresto, detención, hostigamiento, despido y traslado de miembros y dirigentes de la ETA desde noviembre de 1997 [véase el caso núm. 1888].

476. *El Comité toma nota de las siguientes observaciones generales del Gobierno: i) el Gobierno estima que el tema del registro de la AND se está utilizando para juzgar y criticar injustificadamente el ordenamiento jurídico etíope; ii) le parece que habría que concluir el examen del presente caso sin más demora, y iii) encuentra que podría ser conveniente que la OIT visitara Etiopía para entrevistarse ampliamente con el Ministerio, con otros funcionarios competentes y con todas las asociaciones en cuestión. El Comité toma nota de que a continuación tuvo lugar una visita de la OIT al país, previa invitación del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, y toma debidamente en cuenta el informe de la misión. El Comité aprecia los resultados de la misión, a saber la Declaración conjunta relativa a la visita efectuada por la misión de la OIT a Etiopía, firmada el 16 de mayo de 2013 por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en nombre del Gobierno de Etiopía, y por la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, en nombre de la Organización Internacional del Trabajo (véase anexo).*

477. *En relación con el registro de la AND (recomendación a)), el Comité toma nota de que, según el Gobierno: i) si bien en Etiopía el derecho de sindicación está consagrado en la Constitución y es por ello de obligado cumplimiento, la AND no reunía las condiciones necesarias para registrarse ante la institución nacional competente, ii) un buen número de personas que antes pertenecían a la AND han renovado su afiliación con la ETA, organización registrada conforme a la ley, y han podido percibir las prestaciones derivadas de sus cuotas como miembros, y iii) muchos de los querellantes de la AND en la actualidad no ejercen la docencia en la escuela pública. El Comité toma nota igualmente de que, según consta en la Declaración conjunta, el Gobierno está dispuesto y decidido a registrar a la AND en virtud de la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas (núm. 621/2009), y de que las conversaciones con la Agencia de Entidades de Beneficencia y Sociedades (CSA) se saldaron con la aceptación del registro de la AND de acuerdo con la Proclamación. Asimismo, el Comité toma nota de las indicaciones facilitadas por el Gobierno en el informe recientemente presentado en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT en el sentido de que: i) no es que se haya rechazado el registro de la AND, sino que ésta no ha llegado a cumplir las condiciones de registro de conformidad con la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas, y ii) desde la firma de la Declaración conjunta, la AND no se ha presentado en ningún momento para su registro. En relación con las condiciones de registro, el Comité recuerda que en su examen anterior del caso hizo referencia a la observación de 2010 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en la que ésta señala varias disposiciones de la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas que plantean problemas de compatibilidad con el Convenio. Además, el Comité estima que el hecho de que hayan transcurrido más de cuatro años desde la solicitud de registro de la AND sin que la CSA se haya pronunciado al respecto (en sentido afirmativo o negativo) ha privado a la organización de la posibilidad efectiva de recurso. El Comité recuerda igualmente que la prolongada duración del proceso de registro dificulta enormemente la constitución de organizaciones y en suma niega a los trabajadores el derecho a constituir organizaciones sin autorización previa. Además, en vista de las indicaciones del Gobierno en el sentido de que varias personas que antes pertenecían a la AND ya no ejercen como docentes o han pasado a integrar la ETA, el Comité toma debidamente en cuenta que, según la información facilitada a la misión por la AND, el largo lapso de tiempo muerto que la organización ha pasado como asociación no registrada y los años de hostigamiento han hecho que la AND se encuentre actualmente*

en una situación en la que le resulta difícil, sino imposible, satisfacer las condiciones que cumplía o podía haber cumplido fácilmente en el momento en el que presentó su solicitud. El Comité, alentado por el compromiso adquirido por el Gobierno en la Declaración conjunta, alberga la firme esperanza de que, en vista de las particulares circunstancias ya citadas, se adopten las medidas necesarias para que las autoridades competentes procedan de inmediato y sin condiciones al registro de la AND, sobre la base de la petición que ésta tiene pendiente, para así solventar por fin esta cuestión, que tanto tiempo lleva abierta, de manera compatible con los principios de la libertad sindical.

- 478.** *En relación con los derechos de libertad sindical de los funcionarios, incluidos los maestros (recomendaciones b) y c)), el Comité toma nota nuevamente de las indicaciones del Gobierno en el sentido de que: i) la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas respeta plenamente las obligaciones internacionales de Etiopía y, desde que entró en vigor, se han instituido más asociaciones cívicas, las cuales siguen interviniendo de manera activa en nombre de aquellos a quienes representan sin impedimento alguno, y ii) la Proclamación sobre Antiterrorismo respeta plenamente las obligaciones internacionales de Etiopía, se redactó basándose en prácticas óptimas de distintas partes del mundo, y no hay nada en su espíritu o letra que afecte a las asociaciones registradas conforme a la ley dedicadas a defender pacíficamente una causa determinada, ya que lo que se persigue es proteger a todos los habitantes de Etiopía frente a posibles atentados terroristas. El Comité constata asimismo que, según consta en la Declaración conjunta: i) el Gobierno reitera su compromiso y voluntad de seguir las observaciones del Comité en relación con la Proclamación sobre la Administración Pública Federal, e indica que la reforma del funcionariado es un asunto de envergadura y que, tras una reciente evaluación global, se ha propuesto una hoja de ruta para llevarla a cabo, ii) todas las partes interesadas coinciden en que la Constitución comprende entre sus elementos fundamentales el derecho de todos los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a dichas organizaciones, iii) el Gobierno toma nota de que, según los órganos de control de la OIT, el marco legislativo vigente no hace plenamente efectivo este derecho por cuanto respecta a los funcionarios, ya que la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas únicamente contempla el registro de las asociaciones de funcionarios como asociaciones profesionales, y iv) en ese sentido, el Gobierno reafirma a la misión su intención de seguir haciendo todo lo posible para solventar estas cuestiones con carácter prioritario. Si bien se siente alentado por el compromiso del Gobierno, y consciente de que hace no mucho se han llevado a cabo grandes modificaciones en la reforma global del funcionariado, según ha entendido por el informe de la misión, el Comité subraya que la libertad sindical es un derecho instrumental para posibilitar el ejercicio de todos los demás derechos laborales, y confía firmemente en que el proceso de reforma de la función pública sirva para reconocer con carácter prioritario el derecho de sindicación de todos los funcionarios, incluidos los docentes de la escuela pública y los trabajadores de la administración estatal.*
- 479.** *Dado que el Gobierno no ha facilitado datos sobre sus recomendaciones d)-h) (alegatos anteriores de tortura y malos tratos durante la privación de libertad, el despido y el acoso de sindicalistas y de personas afiliadas entonces a la ETA (hoy a la AND)), el Comité se ve en la obligación de reiterar las conclusiones y las recomendaciones formuladas cuando examinó el caso en su reunión de noviembre de 2012 [véase 365.º informe, párrafos 686-692].*
- 480.** *Por último, teniendo en cuenta que, de acuerdo con la Declaración conjunta, el Gobierno y las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores consideran que sería necesario contar con la asistencia técnica de la OIT para lograr avanzar en los aspectos planteados por los órganos de control de la OIT, el Comité espera firmemente que se*

tomen todas las medidas necesarias para que se lleve a cabo dicha asistencia técnica en un futuro muy próximo.

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité, alentado por el compromiso adquirido por el Gobierno en la Declaración conjunta, expresa la firme esperanza de que se adopten las medidas necesarias para que las autoridades competentes procedan de inmediato y sin condiciones al registro de la AND, sobre la base de la petición que ésta tiene pendiente, para así solventar por fin esta cuestión, que tanto tiempo lleva abierta, de manera compatible con los principios de la libertad sindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;*
- b) *si bien se siente alentado por el compromiso del Gobierno de seguir haciendo todo lo posible para resolver estas cuestiones con carácter prioritario, y consciente de que hace no mucho se han llevado a cabo grandes modificaciones en la reforma global de la función pública, según ha entendido por el informe de la misión, el Comité subraya que la libertad sindical es un derecho instrumental para posibilitar el ejercicio de todos los demás derechos laborales, y confía firmemente en que el proceso de reforma del funcionariado sirva para reconocer con carácter prioritario el derecho de sindicación de todos los funcionarios, incluidos los docentes de la escuela pública y los trabajadores de la administración estatal. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;*
- c) *el Comité urge nuevamente al Gobierno a que:*
 - i) *facilite los informes de las diversas investigaciones realizadas sobre los alegatos de tortura y malos tratos contra las personas detenidas;*
 - ii) *emprenda una investigación exhaustiva e independiente respecto de las alegaciones de acoso presentadas en septiembre-noviembre de 2007 por la Sra. Berhanework Zewdie, la Sra. Aregash Abu y el Sr. Wasihun Melese, todos ellos miembros del consejo ejecutivo nacional de la organización querellante, así como por más de 50 de sus activistas destacados, para determinar las responsabilidades, imponer una sanción a las partes culpables e impedir la repetición de actos similares, y a que el Gobierno facilite información a este respecto;*
 - iii) *lleve a cabo una investigación independiente respecto de los alegatos de actos de acoso contra siete sindicalistas cometidos entre febrero y agosto de 2008, y a que facilite una respuesta detallada sobre sus resultados;*
 - iv) *proporcione información pertinente y detallada en relación con los presuntos despido y denegación de restitución en el cargo del Sr. Wondwosen Beyene;*

- v) *facilite sin demora una copia de los resultados y conclusiones del comité de disciplina con respecto al caso de la Sra. Demissie, y*
- d) *teniendo en cuenta que, de acuerdo con la Declaración conjunta, el Gobierno y las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores consideran que sería necesario contar con la asistencia técnica de la OIT para lograr avanzar en los aspectos planteados por los órganos de control de la OIT, el Comité espera firmemente que se tomen todas las medidas necesarias para que se lleve a cabo dicha asistencia técnica en un futuro muy próximo.*

Anexo

Declaración conjunta relativa a la visita efectuada por la misión de la OIT a Etiopía

La misión de la OIT, encabezada por la Sra. Cleopatra Doumbia-Henry, Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, efectuó una visita a la República Democrática Federal de Etiopía por invitación del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales los días 13 a 16 de mayo de 2013.

La misión se entrevistó con el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Su Excelencia el Sr. Abdulfatah Abdullahi, así como con altos funcionarios y representantes del Ministerio de Asuntos Exteriores, la Oficina de Comunicaciones del Gobierno, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Administración Pública, la Agencia de Entidades de Beneficencia y Sociedades, la Comisión de la Policía Federal, el Defensor del Pueblo, la Confederación de Sindicatos Etiópes, la Federación de Empleadores de Etiopía, la Asociación de Docentes de Etiopía (ETA), la Asociación Nacional de Docentes (AND), la Comisión de Derechos Humanos de Etiopía y el Consejo de Derechos Humanos.

La finalidad de la misión era entrevistarse ampliamente con todas las instituciones y organizaciones citadas con los siguientes objetivos: 1) avanzar hacia la resolución del caso núm. 2516, bajo examen del Comité de Libertad Sindical desde 2007, y 2) reforzar la colaboración continua del Gobierno con el sistema de control de la OIT. Las conversaciones versaron específicamente sobre el seguimiento del caso núm. 2516 y sobre las cuestiones legislativas pendientes planteadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en virtud de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

Todos los encuentros y las conversaciones sostenidas fueron de carácter franco, abierto y constructivo, y estuvieron orientados por los resultados. El Gobierno, animado por una gran voluntad política, estaba decidido a zanjar estas cuestiones que tanto tiempo llevaban sometidas a los órganos de control de la OIT. El Gobierno y la misión de la OIT hicieron varias propuestas concretas con el fin de resolver las cuestiones pendientes. El debate en torno a dichas propuestas sirvió para definir los siguientes elementos de un posible plan de acción:

1) **Seguimiento del caso núm. 2516**

El Gobierno está dispuesto y decidido a proceder al registro de la Asociación Nacional de Docentes (AND) en virtud de la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas (núm. 621/2009). Las conversaciones con la Agencia de Entidades de Beneficencia y Sociedades (CSA) se saldaron con la aceptación del registro de la AND de acuerdo con la Proclamación.

2) Seguimiento de las cuestiones legislativas pendientes

Las cuestiones legislativas planteadas por la CEACR guardan relación con la Proclamación Laboral (núm. 377/2003), la Proclamación sobre la Administración Pública Federal (núm. 515/2007) y la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas. Teniendo en cuenta que hace varios años que la CEACR solicita al Gobierno la modificación de determinadas disposiciones de la Proclamación Laboral y la Proclamación sobre la Administración Pública Federal, el Gobierno ha reiterado su compromiso y voluntad de dar seguimiento a dichas observaciones.

Con respecto a la Proclamación Laboral, el Gobierno ha revisado todas las disposiciones en cuestión y el Consejo Consultivo Laboral tripartito ha finalizado el examen de dichas enmiendas, que se remitirán próximamente al Consejo de Ministros. El Gobierno se compromete a hacer cuanto pueda para acelerar el proceso de presentación de las enmiendas al Parlamento.

En relación con la Proclamación sobre la Administración Pública Federal, el Gobierno indica que la reforma del funcionariado es un asunto de envergadura y que, tras una reciente evaluación global, se ha propuesto una hoja de ruta para llevarla a cabo. Todas las partes interesadas coinciden en que la Constitución comprende entre sus elementos fundamentales el derecho de todos los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a dichas organizaciones. El Gobierno toma nota de que, según los órganos de control de la OIT, el marco legislativo vigente no hace plenamente efectivo este derecho por cuanto respecta a los funcionarios, ya que la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas únicamente contempla el registro de las asociaciones de funcionarios como asociaciones profesionales. En ese sentido, el Gobierno ha reafirmado a la misión su intención de seguir haciendo todo lo posible para solventar estas cuestiones con carácter prioritario.

3) Asistencia técnica de la OIT

El Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores consideran que sería necesario contar con la asistencia técnica de la OIT para lograr avances. Dicha asistencia puede consistir en actividades de asesoramiento legislativo, fomento de la capacidad y formación sobre las obligaciones de presentación de informes con respecto a los convenios ratificados de la OIT y en el ámbito de la libertad sindical, el diálogo social, la trata de personas con fines de explotación laboral y los sistemas de información sobre los mercados de trabajo, así como otros tipos de asistencia a petición del Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Firmado el día 16 de mayo de 2013

(Firmado) En nombre del Gobierno de la
República Democrática Federal de Etiopía

(Firmado) En nombre de la Organización
Internacional del Trabajo

S. E. Sr. Abdulfatah Abdullahi
Ministro, Ministerio de Trabajo
y Asuntos Sociales

Sra. Cleopatra Doumbia-Henry
Directora, Departamento de Normas
Internacionales del Trabajo

CASO NÚM. 2749

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

Queja contra el Gobierno de Francia presentada por

- la Central Democrática de Trabajadores de Martinica (CDMT) y
- la CDMT-Postes

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que la dirección de la empresa La Poste se niega a reconocer la representatividad de la CDMT-Postes y a que ésta pueda ejercer sus actividades en la empresa, y denuncian la sanción disciplinaria antisindical impuesta a su secretario general

482. La queja figura en comunicaciones de la Central Democrática de Trabajadores de Martinica (CDMT) y de su sindicato afiliado, la CDMT-Postes, de fechas 20 de octubre de 2009, 14 de enero, 15, 23 y 30 de marzo y 19 de abril de 2010, 31 de enero de 2011, 1.º de agosto de 2012 y 14 de enero de 2013.

483. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 11 de agosto de 2010.

484. Francia 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

485. En sucesivas comunicaciones, las organizaciones querellantes denuncian la discriminación antisindical de la que es objeto la CDMT-Postes, organización afiliada a la Central Democrática de Trabajadores de Martinica (CDMT) desde su constitución en la empresa La Poste (en adelante, la empresa). Recuerdan que el Sindicato CDMT-PTT existía en la empresa desde 1979, y se reconstituyó con el nombre «CDMT-Postes» en febrero de 2008 bajo la dirección del secretario general Sr. Hervé Pinto. El Sr. Pinto es agente titular desde 1990 y desempeña el cargo de jefe de equipo de correo y paquetería en la plataforma de preparación y distribución de correo y paquetería (PPDC) de Fort-de-France, en Martinica, desde 2004. El Sr. Pinto ha ejercido actividades sindicales en diversas organizaciones (secretario departamental de la FNSA PTT y posteriormente secretario del centro de trabajo en Sud PTT Martinique) antes de ser elegido secretario general de la CDMT-Postes en febrero de 2008.

486. Las organizaciones querellantes denuncian que, a pesar de que la CDMT fue el segundo sindicato en las elecciones a la Magistratura de Trabajo de Martinica que tuvieron lugar en diciembre de 2008, la dirección de la empresa no consideraba que fuese un sindicato representativo en la empresa y se opuso sistemáticamente a que el Sr. Pinto ejerciera cualquier actividad sindical. Las organizaciones querellantes indican que, mediante la firma del acuerdo marco sobre el ejercicio del derecho sindical de 27 de enero de 2006, la

empresa sólo autorizaba el ejercicio de los derechos sindicales a las organizaciones representativas, esto es, aquellas que hubiesen alcanzado por lo menos el 10 por ciento de votos en las elecciones sindicales. Ahora bien, dado que la CDMT-Postes era de reciente constitución, aún no había tenido ocasión de participar en una elección y por consiguiente no gozaba de la prerrogativa de ser representativa en la empresa.

- 487.** A título de ejemplo, las organizaciones querellantes denuncian que se ha apartado a la CDMT-Postes de la primera reunión de la empresa con el conjunto de organizaciones sindicales celebrada después del nombramiento del director departamental. Además, se ha excluido a la organización de la reunión con la directora de La Poste de los territorios de ultramar, que se celebró con ocasión de su visita a Martinica en noviembre de 2008, así como de las negociaciones relativas a la reorganización del lugar de trabajo en el que precisamente trabajaba su secretario general. En respuesta a la solicitud de explicaciones de la CDMT-Postes y a su voluntad de participación, la dirección de la empresa siempre ha aducido que no se puede considerar que se trate de un sindicato representativo y que por consiguiente éste no puede beneficiarse de las ventajas y prerrogativas reconocidas a los sindicatos representativos, como el acceso a las oficinas de la empresa y a los servicios postales. Del mismo modo, después de presentar un preaviso de huelga en diciembre de 2008, la dirección de la empresa comunicó a la organización que se veía obligada a denegar la convocatoria, al emanar ésta de una organización no representativa.
- 488.** La CDMT-Postes indica que ha presentado sendas demandas ante las instancias administrativas competentes para denunciar la denegación de sus derechos, pero éstas han sido desestimadas por el juez competente del Tribunal Administrativo de Fort-de-France o por la Oficina de Procedimientos Administrativos Abreviados del Consejo de Estado, con motivo de la vigencia del acuerdo marco de 27 de enero de 2006 y apreciando inexistencia de urgencia de adoptar medidas.
- 489.** No obstante, las organizaciones querellantes indican que, en una importante sentencia de fecha 15 de mayo de 2009, el Consejo de Estado acabó por anular, en su conjunto, el acuerdo marco de 27 de enero de 2006 (CE, 15 de mayo de 2009, Federación CNT-PTT). Según las organizaciones querellantes, de esto se deduce que eran ilícitas todas las prohibiciones impuestas por la dirección de la empresa al Sr. Pinto respecto del ejercicio de sus funciones sindicales. En consecuencia, desde el 2 de junio de 2009 la CDMT-Postes ha venido pidiendo a la dirección de la empresa que extraiga las consecuencias jurídicas oportunas de la decisión del Consejo de Estado, sin que ésta le haya dado curso. Según las organizaciones querellantes, el conflicto entre la CDMT-Postes y la empresa dio lugar a la adopción de una medida disciplinaria contra el secretario general del sindicato en septiembre de 2009. En octubre de 2009, se le notificó una suspensión de empleo y sueldo durante dos años por razones disciplinarias. El Sr. Pinto, que ya había sido suspendido durante cuatro meses en diciembre de 2008, presentó diversos recursos judiciales contra estas decisiones, en particular la del consejo central de disciplina de la empresa.
- 490.** A este respecto, las organizaciones querellantes consideran injusta la sanción impuesta al Sr. Pinto, ya que éste se limitaba a ejercer sus funciones sindicales. Recuerdan que en noviembre de 2007 Martinica sufrió un fuerte terremoto que provocó graves daños en determinadas instalaciones de la empresa. Por este motivo, el servicio de la PPDC del Sr. Pinto se trasladó de forma urgente al centro de clasificación postal de Dillon, situado en una zona urbana conflictiva, donde descubrió que las condiciones de trabajo eran sumamente difíciles. En su doble capacidad de supervisor y de responsable sindical, el Sr. Pinto ha advertido en reiteradas ocasiones a sus superiores de las graves insuficiencias existentes en materia de seguridad y salud, solicitando una mejora de las condiciones de trabajo del equipo. Entre enero y diciembre de 2008, envió 29 notas a sus superiores para alertarles de esas deficiencias.

- 491.** Mientras tanto, las organizaciones querellantes denuncian que, a pesar de la decisión del Consejo de Estado de 15 de mayo de 2009 por la que se anulaba el acuerdo marco de 2006 entre la empresa y las organizaciones sindicales, la dirección de la empresa siguió negándose a reconocer a la CDMT-Postes las mismas facilidades que a las demás organizaciones sindicales presentes en la empresa. En julio de 2012, los diversos recursos presentados contra la posición de la empresa aún no habían sido resueltos.
- 492.** Por otra parte, las organizaciones querellantes afirman que, en las elecciones a los comités técnicos celebradas en octubre de 2011, la CDMT-Postes tuvo ocasión de demostrar su representatividad al obtener más del 10 por ciento de los votos en dos centros de trabajo (FDF-CTC y FDF PDC1). De ello quedó constancia en las actas de escrutinio. Ahora bien, la dirección de la empresa no interpretó los resultados del mismo modo y sigue sin reconocer la representatividad del sindicato en dichos centros de trabajo. Desde entonces, se ha deteriorado la situación del diálogo social en la empresa. La intersindical de la empresa ha llegado a denunciar «la agresividad, el desprecio, el autoritarismo y las amenazas de la dirección de la empresa» (octubre de 2012).
- 493.** En lo que atañe al caso del Sr. Pinto, las organizaciones querellantes indicaron que, a raíz de la denuncia que éste presentó por denegación de derechos sindicales, el fiscal inició en mayo de 2010 una instrucción preliminar en la que interrogó a los implicados, y en particular al director de la empresa y su entorno. Sin embargo, según las organizaciones querellantes, hasta la fecha se desconoce el curso dado por la fiscalía a este procedimiento. Las organizaciones querellantes indican que la justicia ha acabado por dar la razón al Sr. Pinto mediante la anulación de la decisión de suspenderle temporalmente de empleo y sueldo durante dos años (sentencia de 14 de noviembre de 2011 del Tribunal Administrativo de Fort-de-France). Sin embargo, la CDMT-Postes denuncia que, después de esta sentencia y de haber sido readmitido, la empresa volvió a suspenderle durante dos años en diciembre de 2011. Además, las organizaciones querellantes lamentan que el Tribunal Administrativo de Apelación de Burdeos rechazara el recurso del Sr. Pinto, en el que pedía que se confirmara la sentencia de primera instancia y se fallara que la sanción estaba motivada por sus actividades sindicales.
- 494.** Por último, en una comunicación de agosto de 2013, la CDMT-Postes denunciaba el acoso antisindical del que era víctima su secretario general. Tanto es así que, en una manifestación pacífica del sindicato con ocasión de la visita del Primer Ministro (junio de 2013), el Sr. Pinto fue agredido por las fuerzas del orden y citado a comparecer ante el Tribunal Correccional (juzgado de lo penal) en mayo de 2014.

B. Respuesta del Gobierno

- 495.** En su comunicación de 11 de agosto de 2010, el Gobierno recuerda que La Poste (en adelante, «la empresa») es, desde el 1.º de enero de 1991, un «operador autónomo de derecho público» bajo la forma jurídica de un establecimiento público industrial y comercial (EPIC), y la empresa y sus filiales constituyen un grupo público que cumple misiones de interés económico general y que ejerce actividades competitivas, y se beneficia del régimen específico previsto por el código de correos y comunicaciones electrónicas. El personal de la empresa está sujeto a un estatuto especial, en virtud de la ley núm. 83-634 de 13 de julio de 1983 relativa a los derechos y obligaciones de los funcionarios, la ley núm. 84-16 de 11 de enero de 1984 sobre las disposiciones estatutarias relativas a la función pública del Estado, y la ley de 20 de mayo de 2005 relativa a la regulación de las actividades postales.
- 496.** En el ámbito del derecho sindical, la empresa se rige por el decreto núm. 82-447 de 28 de mayo de 1982 sobre el ejercicio del derecho sindical en la función pública. Además, la empresa y varias organizaciones sindicales firmaron, el 27 de enero de 2006, un acuerdo

marco por el que se establecían las modalidades del ejercicio de los derechos sindicales y la distribución de los recursos asignados a las organizaciones sindicales representativas. Ahora bien, el Gobierno confirma que este acuerdo marco fue declarado nulo en su totalidad por orden de la jurisdicción administrativa (Consejo de Estado, 15 de mayo de 2009). Por consiguiente, desde entonces se aplica lo dispuesto en el decreto de 1982. Aunque inicialmente las disposiciones de este decreto eran similares a las del Código del Trabajo, la ley de 20 de agosto de 2008 por la que se moderniza el Código del Trabajo introdujo diferencias sustanciales.

497. El Gobierno recuerda que la libertad sindical está consagrada en la Constitución. Además, conforme al artículo L.2141-4 del Código del Trabajo: «el ejercicio del derecho sindical está reconocido en todas las empresas, dentro del respeto de los derechos y libertades garantizados por la Constitución de la República, en particular la libertad individual del trabajo». El cometido principal de los sindicatos es defender a los trabajadores mediante la acción reivindicativa y por vía judicial, en interés colectivo del sindicato o individual del trabajador. A tenor del artículo L.2142-3 del Código del Trabajo, las comunicaciones sindicales se colocarán libremente en tabloneros de anuncios exclusivamente reservados para tal fin, independientes de los tabloneros de anuncios dedicados a las comunicaciones de los delegados del personal y del comité de empresa. Los tabloneros de anuncios estarán a disposición de cada sección sindical según las modalidades establecidas mediante un acuerdo con el empleador. No hace falta autorización previa para colocar la información, pero se deberá transmitir simultáneamente un ejemplar de las comunicaciones sindicales al empleador (artículo L.2142-3). Las publicaciones y octavillas de carácter sindical se pueden distribuir libremente a los trabajadores de la empresa, dentro del recinto de ésta, en las horas de entrada y salida del trabajo (artículo L.2142-4). Para evitar la discriminación antisindical, el artículo L.1132-1 del Código del Trabajo establece un principio general de no discriminación, que incluye de forma expresa la no discriminación antisindical: «Nadie podrá [...] ser objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, [...] por sus actividades sindicales o mutualistas [...]». Habida cuenta de que, en virtud del artículo L.1132-4: «será nula toda disposición o medida que se tome respecto de un trabajador y que sea contraria a lo dispuesto en el presente capítulo», las medidas lesivas para un trabajador debido a su actividad sindical quedan sin efecto. De forma complementaria, el artículo L.2141-5 del Código del Trabajo consagra el principio de la no discriminación antisindical, que se aplica en dos niveles: desde el punto de vista del trabajador, cuya libertad sindical está protegida frente al poder de dirección del empleador, y desde el punto de vista del sindicato, que no debe sufrir presiones por parte del empleador. Se trata de disposiciones de orden público; toda medida adoptada por el empleador que vulnere este principio se considerará abusiva y entrañará una indemnización por daños y perjuicios (artículo 2141-8). En el artículo L.2146-2 se prevén además sanciones penales en caso de incumplimiento de los artículos L.2141-5 a L.2141-8 del Código del Trabajo sobre la discriminación relacionada con el ejercicio de los derechos sindicales.

498. El Gobierno recuerda asimismo que, según la ley, nadie puede ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su afiliación o sus actividades sindicales legítimas, ya sean presentes o pasadas. Del mismo modo, nadie puede ser despedido ni ser objeto de medidas perjudiciales en el empleo con motivo de su afiliación sindical o del ejercicio de actividades sindicales legítimas. Según el artículo L.1134-1 del Código del Trabajo, corresponde al trabajador presentar al juez «los elementos de hecho de los que se desprenda la existencia de una discriminación directa o indirecta» y, a la vista de estos elementos, incumbe al empleador «demostrar que su decisión está justificada por elementos objetivos ajenos a toda discriminación». El juez dictará sentencia después de haber tomado todas las medidas de instrucción que considere necesarias. Por último, según el artículo L.2141-5 del Código del Trabajo, el empleador tiene prohibido tomar medidas disciplinarias atendiendo a la afiliación sindical de los trabajadores. La sanción

correspondiente consiste en la anulación de la medida y en la reparación de los perjuicios causados. Los trabajadores, miembros de los sindicatos y antiguos responsables sindicales gozan de protección frente a los actos de discriminación antisindical, y los representantes sindicales en el cargo se benefician además de una protección especial reforzada.

- 499.** El Código del Trabajo define en sus artículos L.2121-1 y siguientes la representatividad de los sindicatos. Otorga determinadas prerrogativas adicionales a los sindicatos representativos, que están facultados por ejemplo para celebrar convenios y acuerdos colectivos (artículo L.2231-1) y son los únicos que pueden convocar una huelga en los servicios públicos.
- 500.** El Gobierno constata que, en las observaciones de la CDMT-Postes, ésta se pregunta sobre la posibilidad de que una organización sindical legalmente constituida logre ser representativa si se le prohíben «la libertad de propaganda, la libertad de defender a los trabajadores que se han afiliado a ella, la libertad de realizar acciones sindicales» a fin de que los trabajadores conozcan mejor la organización. A este respecto, el artículo 3 del decreto núm. 82-447 de 28 de mayo de 1982 impone a la administración que «ponga a disposición de las organizaciones sindicales más representativas en el centro de trabajo correspondiente, que cuente con una sección sindical, un local común para las diversas organizaciones cuando la plantilla de un servicio o de un grupo de servicios [...] supere los 50 agentes. En la medida de lo posible, la administración deberá proporcionar un local distinto a cada una de estas organizaciones [...]. Los locales puestos a disposición de las organizaciones sindicales deberán estar dotados del material necesario para el ejercicio de la actividad sindical [...]». Además, conforme al artículo 8 del decreto de 1982, «la publicación de documentos de origen sindical se llevará a cabo en tabloneros reservados para tal fin y dispuestos de manera que se garantice la conservación de los documentos. Estos tabloneros de anuncios deberán estar situados en locales de fácil acceso para el personal, pero a los cuales el público no suela tener acceso».
- 501.** Según su análisis, la dirección de la empresa aplicaba el Código del Trabajo en materia de derecho sindical a través del acuerdo marco de 2006, ahora obsoleto, y sólo reconocía a los sindicatos representativos el conjunto de prerrogativas del derecho sindical. Según el Gobierno, aunque la CDMT-Postes no es un sindicato representativo en la empresa, tiene derecho a hacer campaña y difundir documentos de naturaleza sindical. Ese derecho de comunicación se inscribe en el marco de su actividad y en el de la libertad sindical, según ha confirmado el Consejo de Estado en su decisión de 15 de mayo de 2009. El Gobierno considera que la empresa ha decidido asegurar el cumplimiento de las disposiciones vigentes.
- 502.** En lo que atañe a la capacidad del sindicato querellante de participar en las elecciones a pesar de su falta de representatividad, el Gobierno recuerda que, a tenor del artículo 9 *bis* de la ley núm. 83-634 de 13 de julio de 1983: «Tienen la consideración de representantes del conjunto del personal sujeto a las disposiciones de la presente ley los sindicatos o uniones de sindicatos de funcionarios que: 1) dispongan de un representante al menos en cada uno de los consejos superiores [...]; 2) obtengan al menos el 10 por ciento de todos los votos válidos emitidos en elecciones [...]». Además, en virtud del artículo 14 de la ley núm. 84-16 de 11 de enero de 1984, se consideran representativas las organizaciones afiliadas a las organizaciones anteriormente definidas, así como aquellas que cumplan lo dispuesto en el artículo L.2121-1 del Código del Trabajo.
- 503.** El Gobierno añade que el proyecto de ley relativo a la renovación del diálogo social en la función pública es muy similar a la ley núm. 2008-789 de 20 de agosto de 2008 aplicable al sector privado. En él se recogen los objetivos y compromisos anteriormente citados, al tiempo que se amplían las condiciones de acceso a las elecciones y se dejan de aplicar determinados criterios de representatividad o de presunción de representatividad para la

presentación de listas. Por lo tanto, se podrán presentar a las elecciones sindicales todos los sindicatos que, en la administración pública en la que éstas se organicen, estén legalmente constituidos desde hace por lo menos dos años y satisfagan los criterios de respeto de los valores republicanos y de independencia. Estas nuevas normas de acceso a las elecciones se aplican a todas las elecciones sindicales en la función pública.

- 504.** Por último, el Gobierno destaca que los derechos reconocidos a una organización sindical legalmente constituida no deben confundirse con las prerrogativas dimanantes de la representatividad. Por un lado, la falta de representatividad de un sindicato no cuestiona en modo alguno su existencia ni los derechos derivados de ella, y por otro la representatividad de un sindicato se considera una aptitud y no un derecho.
- 505.** En lo referente al dispositivo aplicable al personal de la empresa, se ha adoptado la Ley núm. 2010-751 sobre la Renovación del Diálogo Social, de 5 de julio de 2010, que comprende diversas disposiciones relativas a la administración pública. Esta ley contempla: i) el desarrollo del diálogo social nacional en la función pública, una ampliación de los temas que pueden ser objeto de negociación, la redefinición de las modalidades de acceso a las elecciones sindicales y la eliminación de la condición relativa a la representatividad previa de los sindicatos; ii) la creación de un «Consejo Superior de la Función Pública», una nueva instancia consultiva común para los tres sectores de la administración pública; iii) garantías de carrera para los representantes sindicales (las competencias que adquieran durante el ejercicio del mandato sindical se tendrán en cuenta a efectos de la experiencia profesional). El Gobierno subraya que la ley núm. 2010-751 de 5 de julio de 2010 ofrece nuevos derechos y garantías adicionales para el ejercicio de los derechos sindicales en el sector público, y proporciona una protección complementaria frente al riesgo de discriminación antisindical.
- 506.** El Gobierno recuerda que, a raíz de la decisión del Consejo de Estado de 15 de mayo de 2009, se han reforzado los derechos de la CDMT-Postes de conformidad con lo dispuesto en el decreto núm. 82-447 de 28 de mayo de 1982. En un correo de 30 de julio de 2009, la dirección de la empresa informó al sindicato querellante que procedería a aplicar plenamente esa decisión. El Gobierno no tiene conocimiento de ningún elemento que permita afirmar que La Poste no hubiera respetado su compromiso de cumplir con las disposiciones legales y las decisiones judiciales al respecto.
- 507.** El Gobierno observa que la organización querellante ha ejercido su derecho al recurso jurisdiccional con respecto a las decisiones de carácter administrativo ante la jurisdicción administrativa de primera instancia (tribunal administrativo), de apelación (tribunal administrativo de apelación) y de casación (Consejo de Estado). La imparcialidad de la justicia no puede verse desvirtuada. Desde la decisión del Consejo de Estado de 15 de mayo de 2009, diversas decisiones judiciales de 2009 y 2010 han rechazado las pretensiones de la CDMT-Postes. Paralelamente, el Sr. Pinto ha entablado numerosos procedimientos sobre su caso. El 13 de enero de 2010, el Tribunal Administrativo de Fort-de-France desestimó la solicitud de procedimiento abreviado presentada por el Sr. Pinto, considerando que no se cumplía la condición de urgencia de conformidad con el artículo L.521-1 del Código Contencioso Administrativo. Además, la Alta Autoridad de Lucha contra la Discriminación y por la Igualdad (HALDE), una instancia administrativa independiente ante la que se personó el Sr. Pinto, decidió cerrar el caso y así se lo comunicó a la CDMT-Postes en un correo de 5 de marzo de 2010, al no considerar establecidos los hechos de discriminación antisindical alegados. Por último, el 11 de mayo de 2010 el Tribunal Administrativo de Apelación de Burdeos rechazó la solicitud del Sr. Pinto relativa a la anulación de la sentencia del Tribunal Administrativo de Fort-de-France de 5 de febrero de 2009, por la que se desestimaban sus demandas contra las dos decisiones de sanciones disciplinarias que se le habían impuesto.

508. Para concluir, el Gobierno considera que su arsenal jurídico es suficiente para dar cumplimiento a las normas de la Organización Internacional del Trabajo y para poner fin a toda situación que pudiera considerarse discriminatoria o que restrinja la libertad sindical.

C. Conclusiones del Comité

509. *El Comité toma nota de que la queja se refiere a los alegatos relativos a la negativa de la dirección de la empresa La Poste (en adelante, «la empresa») de reconocer la representatividad de la CDMT-Postes y de que ésta pueda ejercer sus actividades en la empresa, así como a las alegaciones de discriminación antisindical contra su secretario general.*
510. *Respecto de la negativa de la dirección de la empresa a reconocer la representatividad de la CDMT-Postes y a que ésta pueda ejercer sus actividades en la empresa, el Comité observa que, según las organizaciones querellantes, el Sindicato CDMT-PTT existía en la empresa desde 1979, y se reconstituyó con el nombre «CDMT-Postes» en febrero de 2008 bajo la dirección del secretario general Sr. Hervé Pinto. El Comité toma nota de que, mediante la firma del acuerdo marco sobre el ejercicio del derecho sindical de 27 de enero de 2006, la empresa sólo autorizaba el ejercicio de los derechos sindicales a las organizaciones representativas, esto es, aquellas que hubiesen alcanzado por lo menos el 10 por ciento de votos en las elecciones sindicales. Ahora bien, la CDMT-Postes se había reconstituido recientemente y no había tenido ocasión de participar en ninguna elección, por lo que no podía ampararse en la condición de organización representativa dentro de la empresa. Por consiguiente, la CDMT-Postes denuncia que se le ha mantenido al margen de las reuniones celebradas entre la dirección y los interlocutores sociales, así como de las reuniones de organización. En respuesta a su solicitud de explicaciones, la dirección de la empresa adujo sistemáticamente que no se podía considerar que se trataba de un sindicato representativo, y que por consiguiente no podía beneficiarse de las ventajas y prerrogativas reconocidas a dichos sindicatos, en particular el acceso a las oficinas de la empresa y a los servicios postales.*
511. *El Comité observa que el sindicato ha interpuesto demandas ante las instancias administrativas (juez competente del Tribunal Administrativo de Fort-de-France y Oficina de Procedimientos Administrativos Abreviados del Consejo de Estado), que las desestimaron con motivo de la vigencia del acuerdo marco de 27 de enero de 2006 y apreciando inexistencia de urgencia de adoptar medidas. No obstante, el Comité observa que, en su sentencia de 15 de mayo de 2009, el Consejo de Estado acabó por anular, en su conjunto, el acuerdo marco de 27 de enero de 2006 (CE, 15 de mayo de 2009, Federación CNT-PTT). El Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, la CDMT-Postes ha venido pidiendo a la dirección de la empresa que extraiga las consecuencias jurídicas oportunas de la decisión del Consejo de Estado, sin que ésta le haya dado curso.*
512. *El Comité toma nota además de que, según el Gobierno, la empresa se rige por el decreto núm. 82-447 de 28 de mayo de 1982 sobre el ejercicio del derecho sindical en la función pública. Además, la empresa y diversas organizaciones sindicales firmaron, el 27 de enero de 2006, un acuerdo marco por el que se establecían las modalidades del ejercicio de los derechos sindicales y la distribución de los recursos asignados a las organizaciones sindicales representativas. Sin embargo, el Gobierno confirma que este acuerdo marco fue declarado nulo en su totalidad por sentencia del Consejo de Estado de 15 de mayo de 2009. Desde entonces, el dispositivo aplicable al personal de la empresa es la Ley núm. 2010-751 sobre la Renovación del Diálogo Social, de 5 de julio de 2010. Esta ley ofrece nuevos derechos y garantías adicionales para el ejercicio de los derechos sindicales en el sector público, y proporciona una protección complementaria frente al riesgo de discriminación antisindical.*

513. *Por último, el Comité toma nota de que el Gobierno destaca que los derechos reconocidos a una organización sindical legalmente constituida no deben confundirse con las prerrogativas dimanantes de la representatividad. Por un lado, la falta de representatividad de un sindicato no cuestiona en modo alguno su existencia ni los derechos derivados de ella, y por otro la representatividad de un sindicato se considera una aptitud y no un derecho.*
514. *Si bien acoge favorablemente la posición del Gobierno y el nuevo marco que regula a partir de ahora las actividades de los sindicatos en la empresa, el Comité observa no obstante que las organizaciones querellantes siguen denunciando, tres años después y con documentos que así lo demuestran, que la empresa sigue obstaculizando el libre ejercicio de las actividades sindicales de la CDMT-Postes. El Comité recuerda que, en lo que se refiere a las facilidades que deben concederse a los representantes de los trabajadores, en el Convenio núm. 135 (que Francia ha ratificado) se pide a los Estados Miembros ratificantes que proporcionen facilidades apropiadas en la empresa para permitir a los representantes de los trabajadores el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, y de manera que no se perjudique el funcionamiento eficaz de la empresa interesada. A este respecto, los representantes de los trabajadores deberían ser autorizados a entrar en todos los lugares de trabajo de la empresa, cuando ello sea necesario para permitirles desempeñar sus funciones de representación. Los representantes sindicales que no están empleados en la empresa pero cuyo sindicato tiene miembros empleados en ella deberían gozar del derecho de acceso a la empresa. El otorgamiento de dichas facilidades no debería afectar el funcionamiento eficaz de la empresa [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 1098, 1104 y 1105]. Por otra parte, la concesión de facilidades a los representantes de los trabajadores también puede incluir, entre otras cosas, la concesión de tiempo libre. Por consiguiente, el Comité insta al Gobierno a que, de conformidad con la reglamentación vigente, se asegure de que la CDMT-Postes cuente con las mismas facilidades que las demás organizaciones sindicales legalmente constituidas, en particular la libertad de acceso a los locales y a sus miembros y la libertad para organizar reuniones. El Comité pide al Gobierno que comunique sus observaciones en relación con el alegato según el cual la empresa obstaculiza el libre ejercicio de las actividades de la CDMT-Postes.*
515. *El Comité toma nota de los alegatos de la organización querellante respecto de las elecciones a los comités técnicos celebradas en octubre de 2011, en las que la CDMT-Postes obtuvo más del 10 por ciento de los votos en dos centros de trabajo (FDF-CTC y FDF-PDCI), así como de la negativa de la dirección a reconocer la representatividad del sindicato en esos centros de trabajo. El Comité constata que, según las actas de escrutinio comunicadas por la organización querellante, la lista común CDMT-Postes/FNSA-PTT obtuvo dos representantes (de un total de 47 repartidos en diez listas). Además, el Comité toma nota de las protestas de la CDMT-Postes con motivo de la modalidad de distribución de los puestos electos y pide al Gobierno que indique si la CDMT-Postes tiene la posibilidad de participar en las reuniones de los comités técnicos en los centros de trabajo en los que ha obtenido la representatividad requerida por el voto de los trabajadores.*
516. *En cuanto a los alegatos de discriminación antisindical contra el secretario general de la CDMT-Postes, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes indican que éste advirtió a sus superiores, en su doble capacidad de supervisor y de responsable sindical, de la necesidad de mejorar la seguridad y salud en su lugar de trabajo. El Comité observa que, en sus argumentaciones ante los consejos de disciplina y las instancias jurisdiccionales, el Sr. Pinto siempre ha denunciado haber sido objeto de sanciones con motivo de sus actividades sindicales y por consiguiente ha rechazado sistemáticamente los motivos invocados sobre su comportamiento con sus colaboradores y superiores.*

- 517.** *El Comité toma nota de que una sentencia del Tribunal Administrativo de Fort-de-France de 14 de noviembre de 2011, anuló la decisión de suspensión de empleo temporal del Sr. Pinto dictada por el consejo central de disciplina. El Comité observa que el Sr. Pinto recurrió esta sentencia ante el Tribunal Administrativo de Apelación de Burdeos para confirmar la sentencia de primera instancia, pero también porque considera que los hechos que se le imputan no están establecidos. El Comité toma nota de que el Tribunal Administrativo de Apelación confirmó la sentencia de primera instancia invalidando la decisión del consejo de disciplina por motivos de forma. Sin embargo, el Tribunal Administrativo de Apelación se negó a pronunciarse sobre si el Sr. Pinto había sido sancionado por el ejercicio de sus actividades sindicales, considerando que no le correspondía examinar si los hechos imputados habían sido probados.*
- 518.** *El Comité toma nota de las observaciones del Gobierno, según las cuales el Sr. Pinto ha entablado numerosos procedimientos sobre su caso. La Alta Autoridad de Lucha contra la Discriminación y por la Igualdad (HALDE), una instancia administrativa independiente ante la que se personó el Sr. Pinto, decidió cerrar el caso y así se lo comunicó a la CDMT-Postes en un correo de 5 de marzo de 2010, al no considerar establecidos los hechos de discriminación antisindical alegados. Por último, el 11 de mayo de 2010 el Tribunal Administrativo de Apelación de Burdeos rechazó la solicitud del Sr. Pinto relativa a la anulación de la sentencia del Tribunal Administrativo de Fort-de-France de 5 de febrero de 2009, por la que se desestimaban sus demandas contra las dos decisiones de sanciones disciplinarias que se le habían impuesto.*
- 519.** *Por otra parte, el Comité lamenta que en diciembre de 2011, después de haber readmitido al Sr. Pinto, la empresa volviera a suspenderle durante dos años. Al tiempo que observa que, dadas las circunstancias, una decisión de esta naturaleza tomada tan rápidamente no contribuye a instaurar relaciones armoniosas en la empresa, el Comité toma nota de los motivos aducidos para justificar dicha decisión, que retoman de forma íntegra los argumentos de la anterior suspensión, esto es, el comportamiento inadecuado del Sr. Pinto en el ejercicio de sus funciones.*
- 520.** *De un modo más general, el Comité toma nota de la abundante información que le ha sido sometida en relación con las medidas disciplinarias adoptadas contra el Sr. Pinto. Los intercambios de notas en la empresa entre el Sr. Pinto y sus superiores ponen de manifiesto las dificultades existentes para comunicarse con serenidad; las evaluaciones de los superiores de la labor de supervisión del Sr. Pinto se centran en sus tareas y en los incumplimientos registrados, y no hacen referencia alguna a su cargo sindical, excepto en una ocasión; los debates en el consejo central de disciplina de septiembre de 2008 ponen de relieve sin embargo que los representantes del personal y la empresa tenían opiniones divergentes sobre el vínculo entre las sanciones y su función sindical, pero la mayoría considera que el Sr. Pinto debe hacer un esfuerzo en su relación con su entorno de trabajo; el Sr. Pinto se ha personado ante múltiples jurisdicciones y órganos de apelación, si bien ninguna de estas instancias ha considerado que su actividad sindical era el motivo de las sanciones impuestas; y la HALDE ha desestimado su recurso. En consecuencia, el Comité no puede concluir, a raíz de estas constataciones, que el Sr. Pinto haya sido víctima de medidas disciplinarias debido al ejercicio de sus actividades sindicales.*
- 521.** *Por último, el Comité toma nota con preocupación de los recientes alegatos relativos a la intervención violenta de las fuerzas del orden en junio de 2013 durante una manifestación pacífica de la CDMT-Postes con ocasión de la visita del Primer Ministro y de la agresión que habría sufrido el Sr. Pinto. El Comité pide al Gobierno que le facilite información al respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité insta al Gobierno a que, de conformidad con la reglamentación vigente, se asegure de que la CDMT-Postes cuente con las mismas facilidades que las demás organizaciones sindicales legalmente constituidas, en particular la libertad de acceso a los locales y a sus miembros y la libertad para organizar reuniones. El Comité pide al Gobierno que comunique sus observaciones en relación con el alegato según el cual la empresa obstaculiza el libre ejercicio de las actividades de la CDMT-Postes;*
- b) *en lo que respeta al reconocimiento de la representatividad sindical obtenida en virtud de las elecciones realizadas en octubre de 2011 en los comités técnicos, el Comité pide al Gobierno que indique si la CDMT-Postes tiene la posibilidad de participar en las reuniones de los comités técnicos en los centros de trabajo en los que ha obtenido la representatividad requerida por el voto de los trabajadores, y*
- c) *el Comité pide al Gobierno que le facilite información respecto de los alegatos de agresión al secretario general de la CDMT-Postes durante una manifestación pacífica en junio de 2013.*

CASO NÚM. 2203

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por

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

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

523. El Comité ha examinado este caso en cuanto al fondo en siete ocasiones [véanse 330.º, 336.º, 342.º, 348.º, 351.^{er}, 359.º y 364.º informes], la última de las cuales, en su reunión de junio de 2012 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración

[véase 364.º informe, párrafos 502 a 518 aprobados por el Consejo de Administración en su 315.ª reunión].

524. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 23 de julio, 30 de julio y 12 de agosto de 2013.
525. Guatemala ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

526. En su reunión de junio de 2012, el Comité formuló las siguientes recomendaciones provisionales relativas a los alegatos presentados por las organizaciones querellantes [véase 364.º informe, párrafo 518]:

- a) al tiempo que toma nota de los recientes esfuerzos hechos por el Gobierno para facilitar informaciones en relación con las anteriores solicitudes, el Comité lamenta profundamente que la respuesta del Gobierno siga siendo incompleta a pesar de que los alegatos se refieren a sucesos ocurridos hace años y que incluyen actos de violencia contra sindicalistas, actos de discriminación y de injerencia antisindicales, y urge al Gobierno a que facilite, en un futuro muy próximo, informaciones en relación con todos los asuntos pendientes;
- b) en relación con los obstáculos e importantes retrasos a la negociación colectiva entre el Tribunal Supremo Electoral y UNSITRAGUA, así como con los obstáculos al ejercicio del derecho de huelga por el sindicato, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados del arbitraje obligatorio y que envíe informaciones sobre los retrasos al derecho de huelga alegados en la última comunicación de UNSITRAGUA, en particular sobre la alegada negativa del derecho de huelga de los trabajadores de este tribunal electoral durante todo el período de elecciones políticas;
- c) en lo que se refiere a los alegatos relativos a la municipalidad de El Tumbador que se referían a los trámites para la reinstalación de despedidos ordenada por la autoridad judicial y al despido de los dirigentes sindicales Sres. César Augusto León Reyes, José Marcos Cabrera, Víctor Hugo López Martínez, Cornelio Cipriano Salic Orozco, Romeo Rafael Bartolón Martínez y César Adolfo Castillo Barrios, el Comité deplora este retraso excesivo y espera firmemente que los procedimientos para el reintegro de los trabajadores despedidos finalizaran en un futuro muy próximo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la sentencia que se espera sobre este asunto;
- d) tomando nota de que el Gobierno no proporciona información en relación con el pago de los salarios debidos al dirigente sindical Sr. Gramajo, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que tome medidas para que se paguen sin demora todos los salarios y que le mantenga informado al respecto;
- e) en cuanto a los alegatos relativos a la imposición unilateral por parte del Tribunal Supremo Electoral del manual de organización (que trata cuestiones relativas a funciones, puestos y rangos salariales de los empleados), el Comité pide a las organizaciones querellantes que informen si todas las cuestiones relacionadas con el manual de organización han sido resueltas, y
- f) en cuanto al resto de los alegatos, ante la falta de observaciones del Gobierno, el Comité reitera una vez más sus recomendaciones anteriores que se reproducen a continuación e insta al Gobierno a que envíe las informaciones y tome las acciones solicitadas:
 - en cuanto a los alegatos relativos a agresiones, amenazas de muerte e intimidaciones a sindicalistas, así como ataques a sedes sindicales, el Comité lamenta profundamente que a pesar de la gravedad de los mismos el Gobierno no haya enviado observaciones completas y pide firmemente al Gobierno que someta urgentemente los casos a la Fiscalía Especial de Delitos contra Sindicalistas y que le informe al respecto. El Comité invita nuevamente al Gobierno a que entre en

contacto con UNSITRAGUA a efectos de proporcionar una respuesta detallada sobre el proceso relativo al alegado allanamiento en 2002 con incineración de documentos en la sede del sindicato que opera en la empresa Industrias Acrílicas de Centroamérica (ACRILASA), y

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

B. Respuesta del Gobierno

527. En una comunicación de fecha 23 de julio de 2013, el Gobierno comunica informaciones enviadas por el organismo judicial sobre los alegatos de retrasos a la negociación colectiva entre el Tribunal Supremo Electoral y UNSITRAGUA, así como sobre los obstáculos al ejercicio del derecho de huelga por los trabajadores del mencionado tribunal. El Gobierno señala a este respecto que, a raíz de la solicitud presentada por el Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral el 20 de abril de 2009, el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social declaró la legalidad del movimiento el 9 de febrero de 2011 pero que el 23 de febrero de 2011, la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social revocó dicha declaratoria de legalidad y ordenó someter la controversia al arbitraje obligatorio. El Gobierno indica adicionalmente que, en virtud de una sentencia de 12 de abril de 2013 de la Sala Primera de Trabajo y Previsión Social ejecutada por el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social, el pacto colectivo de condiciones de trabajo del Tribunal Supremo Electoral entró en vigor el 8 de mayo de 2013.

528. En una comunicación de fecha 30 de julio de 2013, el Gobierno proporciona informaciones con respecto de los alegatos de despidos antisindicales en la municipalidad de El Tumbador, indicando en particular que el 14 de diciembre de 2012 los tribunales fallaron a favor del dirigente sindical, Sr. Castillo Barrios. El Gobierno proporciona adicionalmente informaciones sobre varias sentencias relativas al despido de otros dirigentes sindicales de la municipalidad de El Tumbador pero cuyos nombres no aparecen en los alegatos de la organización querellante. Por otra parte, en dicha comunicación así como en otra de 12 de agosto de 2013, el Gobierno envía nuevamente informaciones relativas a aspectos de la queja respecto de los cuales el Comité ya se pronunció en sus informes anteriores (alegatos relativos a la empresa Chevron-Texaco y a la situación de dirigente sindical Sr. Gustavo Santiesteban, trabajador del registro general de propiedad).

C. Conclusiones del Comité

529. *El Comité considera que si bien el Gobierno envió ciertas observaciones, lamenta que su respuesta siga siendo incompleta a pesar de que los alegatos que habían quedado pendientes de respuesta se refieren a sucesos ocurridos hace años y que incluyen actos graves de violencia contra sindicalistas, actos de discriminación y de injerencia antisindicales. El Comité urge al Gobierno a que facilite, en un futuro muy próximo, informaciones en relación con todos los asuntos pendientes.*

530. *En cuanto a los alegatos relativos a agresiones, amenazas de muerte e intimidaciones a sindicalistas, así como ataques a sedes sindicales, el Comité lamenta profundamente que a pesar de la gravedad de los mismos el Gobierno no haya enviado observaciones desde el último examen del caso. El Comité observa que desde dicho examen, una queja relativa al incumplimiento por Guatemala del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ha sido presentada por varios delegados*

trabajadores a la 101.ª reunión (2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. El Comité constata que en sus reuniones de marzo y octubre de 2013, el Consejo de Administración de la OIT decidió, ante la firma, el 26 de marzo de 2013, de un Memorando de Entendimiento entre el Gobierno de Guatemala y el Presidente del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT, aplazar su decisión de nombrar a una Comisión de Encuesta a su sesión de marzo de 2014.

- 531.** El Comité observa que, en dicho Memorando de Entendimiento, el Gobierno de Guatemala se compromete, entre otros, a: establecer investigaciones judiciales independientes y expeditivas a la mayor brevedad para deducir responsabilidades y sancionar a los autores materiales e intelectuales de los asesinatos de sindicalistas; garantizar la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, con medidas eficaces de protección de miembros y dirigentes sindicales contra la violencia y las amenazas para que puedan llevar a cabo sus actividades sindicales. El Comité espera firmemente que los compromisos asumidos por el Gobierno en el Memorando de Entendimiento firmados en marzo de 2013 se traduzcan en acciones y resultados concretos con respecto de los alegatos de violencia y amenazas contenidos en el presente caso y pide firmemente al Gobierno que someta urgentemente los hechos denunciados a la Fiscalía Especial de Delitos contra Sindicalistas y que le informe al respecto.
- 532.** Adicionalmente, el Comité invita nuevamente al Gobierno a que entre en contacto con UNSITRAGUA a efectos de proporcionar una respuesta detallada sobre el proceso relativo al alegado allanamiento en 2002 con incineración de documentos en la sede del sindicato que opera en la empresa Industrias Acrílicas de Centroamérica (ACRILASA).
- 533.** En relación con los obstáculos e importantes retrasos a la negociación colectiva entre el Tribunal Supremo Electoral y UNSITRAGUA así como con los obstáculos al ejercicio del derecho de huelga por el sindicato, el Comité toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno según las cuales el 23 de febrero de 2011, la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social revocó la declaratoria de legalidad del movimiento de huelga y ordenó someter la controversia al arbitraje obligatorio y que en virtud de una sentencia de 12 de abril de 2013 el pacto colectivo de condiciones de trabajo del Tribunal Supremo Electoral entró en vigor el 8 de mayo de 2013. Si bien el Comité saluda la entrada en vigor del pacto colectivo, lamenta observar que, según la información proporcionada por el organismo judicial, dicho resultado se dio después de que hayan transcurrido 12 años desde el comienzo del mencionado conflicto colectivo. El Comité lamenta también tomar nota de que, según las mismas fuentes, el Tribunal de Primera Instancia tardó 22 meses antes de pronunciarse sobre la legalidad del movimiento de huelga.
- 534.** El Comité recuerda que si bien considera que los funcionarios de la administración pública y del poder judicial son funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, por lo que su derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, como la suspensión del ejercicio del derecho o incluso su prohibición [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 578], la prohibición o limitación de la huelga debe ir acompañada por procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas, y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 596]. El Comité insta por lo tanto al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para agilizar de manera significativa los procedimientos judiciales de determinación de la legalidad de los movimientos de huelga y, de manera general, de resolución de los conflictos colectivos que involucran a funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado.

- 535.** *En lo que se refiere a los alegatos relativos a la municipalidad de El Tumbador relativos a los trámites para la reinstalación de trabajadores despedidos ordenada por la autoridad judicial y al despido de varios dirigentes sindicales, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que en virtud de una sentencia de 14 de diciembre de 2012 los tribunales fallaron a favor del dirigente sindical Sr. Castillo Barrios. El Comité lamenta tomar nota sin embargo de que el Gobierno no ha proporcionado informaciones sobre los despidos de los Sres. César Augusto León Reyes, José Marcos Cabrera, Víctor Hugo López Martínez, Cornelio Cipriano Salic Orozco y Romeo Rafael Bartolón Martínez. Deplorando los retrasos excesivos y esperando firmemente que los procedimientos para el reintegro de los trabajadores despedidos finalicen en un futuro muy próximo, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las sentencias que se esperan sobre este asunto así como de la constancia de que los trabajadores mencionados hayan sido efectivamente reintegrados en sus puestos de trabajo, y que, si ello no fuera posible en virtud del tiempo transcurrido, se les paguen las indemnizaciones legales de manera completa, de forma que constituya una sanción suficientemente disuasoria.*
- 536.** *En cuanto al resto de los alegatos, ante la falta de observaciones del Gobierno, el Comité reitera una vez más sus recomendaciones anteriores que ya se mencionaron en la parte inicial de este informe e insta al Gobierno a que envíe sin demora las informaciones y tome las acciones solicitadas.*

Recomendaciones del Comité

- 537.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité lamenta de nuevo que la respuesta del Gobierno siga siendo incompleta a pesar de que los alegatos que habían quedado pendientes de respuesta se refieren a sucesos ocurridos hace años y que incluyen actos graves de violencia contra sindicalistas, actos de discriminación y de injerencia antisindicales. El Comité urge al Gobierno a que facilite, en un futuro muy próximo, informaciones en relación con todos los asuntos pendientes;*
 - b) en cuanto a los alegatos relativos a agresiones, amenazas de muerte e intimidaciones a sindicalistas, así como ataques a sedes sindicales, el Comité lamenta profundamente que a pesar de la gravedad de los mismos el Gobierno no haya enviado nuevas observaciones desde el último examen del caso por parte del Comité. El Comité espera firmemente que los compromisos asumidos por el Gobierno en el Memorando de Entendimiento firmado en marzo de 2013 se traduzcan en acciones y resultados concretos con respecto de los alegatos de violencia y amenazas contenidos en el presente caso y pide firmemente al Gobierno que someta urgentemente los hechos denunciados a la Fiscalía Especial de Delitos contra Sindicalistas y que le informe al respecto;*
 - c) el Comité invita nuevamente al Gobierno a que entre en contacto con UNSITRAGUA a efectos de proporcionar una respuesta detallada sobre el proceso relativo al alegado allanamiento en 2002 con incineración de documentos en la sede del sindicato que opera en la empresa Industrias Acrílicas de Centroamérica (ACRILASA);*

- d) *en relación con los obstáculos e importantes retrasos a la negociación colectiva entre el Tribunal Supremo Electoral y UNSITRAGUA, así como con los obstáculos al ejercicio del derecho de huelga por el sindicato, el Comité insta al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para agilizar de manera significativa los procedimientos judiciales de determinación de la legalidad de los movimientos de huelga y, de manera general, de resolución de los conflictos colectivos que involucran a funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado;*
- e) *en lo que se refiere a los alegatos relativos a la municipalidad de El Tumbador relativos a los trámites para la reinstalación de trabajadores despedidos ordenada por la autoridad judicial y al despido de varios dirigentes sindicales, el Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no ha proporcionado informaciones sobre los despidos de los Sres. César Augusto León Reyes, José Marcos Cabrera, Víctor Hugo López Martínez, Cornelio Cipriano Salic Orozco y Romeo Rafael Bartolón Martínez. Deplorando los retrasos excesivos y esperando firmemente que los procedimientos para el reintegro de los trabajadores despedidos finalizaran en un futuro muy próximo, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las sentencias que se esperan sobre este asunto así como de la constancia de que los trabajadores mencionados hayan sido efectivamente reintegrados en sus puestos de trabajo, y que, si ello no fuera posible en virtud del tiempo transcurrido, se les paguen las indemnizaciones legales de manera completa, de forma que constituya una sanción suficientemente disuasoria, y*
- f) *en cuanto al resto de los alegatos, ante la falta de observaciones del Gobierno, el Comité reitera una vez más sus recomendaciones anteriores que se reproducen a continuación e insta al Gobierno a que envíe sin demora las informaciones y tome las acciones solicitadas:*
- *tomando nota de que el Gobierno no proporciona información en relación con el pago de los salarios debidos al dirigente sindical Sr. Gramajo, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que tome medidas para que se paguen sin demora todos los salarios y que le mantenga informado al respecto, y*
 - *en cuanto a los alegatos relativos a actos de injerencia patronal en las elecciones sindicales en el Registro General de la Propiedad constatados por la Inspección del Trabajo, el Comité pide una vez más al Gobierno que sin demora tome las medidas necesarias para sancionar a la entidad responsable por dichos actos, asegurar que se pague una compensación adecuada por los daños y perjuicios sufridos y garantizar que no se produzcan más actos de esta naturaleza en el futuro. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

CASO NÚM. 2913

INFORME DEFINITIVO

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

Alegatos: la organización querellante denuncia la agresión a mano armada contra un dirigente sindical, el ataque contra instalaciones sindicales y obstáculos para el ejercicio de los derechos sindicales, en particular la anulación de unas elecciones celebradas al término de un congreso sindical

538. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2013 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 367.º informe, párrafos 784 a 813, aprobado por el Consejo de Administración en su 317.ª reunión (marzo de 2013)].

539. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 31 de mayo de 2013.

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

A. Examen anterior del caso

541. En su anterior examen del caso en marzo de 2013, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 367.º informe, párrafo 813]:

- a) el Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, a pesar de que ha sido invitado en reiteradas ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro;
- b) el Comité urge al Gobierno a que indique los resultados de toda investigación realizada a raíz de la denuncia interpuesta contra persona desconocida por el intento de asesinato del secretario general de la Confederación Nacional de Trabajadores de Guinea (CNTG) y de la denuncia interpuesta tras el asalto contra la sede de la organización;
- c) el Comité urge al Gobierno a que le proporcione información sobre el seguimiento, judicial o de otro tipo, dado a la sentencia del Tribunal del Trabajo sobre el conflicto en el seno de la CNTG, y
- d) el Comité espera firmemente que el Gobierno mantendrá una actitud de total neutralidad en los casos de conflictos internos de una organización sindical hasta que se hayan resuelto por la vía de la mediación o en la instancia judicial competente en la materia.

B. Respuesta del Gobierno

542. En una comunicación de fecha 31 de mayo de 2013, el Gobierno indica que reconoce la gravedad de la situación descrita por la organización querellante e informa de las medidas adoptadas para hallar soluciones.

543. El Gobierno señala que, a raíz de la denuncia interpuesta por el secretario general de la Confederación Nacional de Trabajadores de Guinea (CNTG), Sr. Amadou Diallo, contra persona desconocida por intento de asesinato, los servicios de la policía y de la justicia iniciaron investigaciones. Entre tanto, el Sr. Diallo y su familia disponen de protección personal mientras se está a la espera del resultado de las investigaciones.
544. Por otra parte, en lo que respecta a la Bolsa de Trabajo, sede de la CNTG, el Gobierno declara que ha adoptado las medidas necesarias para asegurar el acceso a los dirigentes sindicales y a los trabajadores.
545. Por último, el Gobierno indica que la sentencia del Tribunal del Trabajo de 16 de diciembre de 2011 por la que se anulaban las elecciones celebradas en los dos congresos de la CNTG ha sido revocada por el Tribunal Supremo y declara que, a fin de propiciar el restablecimiento del orden constitucional en el país, ha iniciado una serie de reformas para dotar al país de un marco permanente de concertación. Con ese fin, el Gobierno indica que se apoya en el diálogo entablado con las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores, en particular la CNTG, dirigida por su secretario general, Sr. Amadou Diallo.

C. Conclusiones del Comité

546. *El Comité recuerda que el presente caso, que se planteó a raíz de una queja de la CSI, se refiere a obstáculos graves al ejercicio de las actividades de la Confederación Nacional de Trabajadores de Guinea (CNTG), en particular la anulación de una elección celebrada al término de su 16.º congreso, el intento de asesinato de su secretario general y el ataque contra sus instalaciones.*
547. *El Comité toma nota de las informaciones facilitadas por el Gobierno sobre las medidas adoptadas en relación con los obstáculos para el ejercicio de los derechos sindicales. El Comité recuerda que la CNTG celebró su 16.º congreso el 24 de septiembre de 2011, al que asistieron observadores de organizaciones sindicales regionales y nacionales, y que eligió una junta directiva bajo la dirección de un secretario general, Sr. Amadou Diallo. Todos los observadores dieron fe del buen funcionamiento del congreso. No obstante, un grupo de disidentes impugnó los resultados del congreso estatutario, convocó otro congreso y llevó el caso ante los tribunales. Mediante sentencia dictada el 11 de diciembre de 2011, el Tribunal del Trabajo que se ocupaba del caso decidió anular las elecciones de los dos congresos. La decisión paralizó el funcionamiento de la CNTG. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que la sentencia del Tribunal del Trabajo fue revocada por el Tribunal Supremo y deduce de la declaración del Gobierno que éste reconoce como representante legítimo de la CNTG a la junta elegida en el congreso estatutario, bajo la dirección del Sr. Amadou Diallo. El Comité acoge con agrado esta información.*
548. *Por otra parte, el Comité había tomado nota con profunda preocupación de que, el 8 de octubre de 2011, individuos armados asaltaron el domicilio del Sr. Diallo, quien resultó gravemente herido. Asimismo, había tomado nota con suma preocupación del asalto a la sede de la CNTG, el 17 de octubre de 2011, por personas armadas que hirieron a siete personas y causaron importantes daños materiales. El Comité toma nota de la información comunicada por el Gobierno según la cual, tras la presentación de una denuncia por el Sr. Amadou Diallo contra persona desconocida por intento de asesinato, los servicios de la policía y la justicia iniciaron investigaciones y el Sr. Diallo y su familia disponen de protección personal, mientras se sigue a la espera del resultado de esas investigaciones. Además, el Comité observa que el Gobierno declara haber adoptado las medidas necesarias para asegurar el acceso a la Bolsa de Trabajo, sede de la CNTG, a los dirigentes sindicales y a los trabajadores. A tenor de la información proporcionada por el Gobierno, el Comité pide a éste que comunique los resultados de las investigaciones*

relativas al intento de asesinato del secretario general de la CNTG, Sr. Amadou Diallo, y al asalto de la sede de la organización.

Recomendación del Comité

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

El Comité insta al Gobierno a que informe sobre los resultados de las investigaciones relativas al intento de asesinato del secretario general de la Confederación Nacional de Trabajadores de Guinea (CNTG), Sr. Amadou Diallo, y al asalto de la sede de la organización.

CASO NÚM. 2508

INFORME PROVISIONAL

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

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

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que las autoridades y el empleador cometieron varios y continuos actos de represión contra el Sindicato de la Empresa de Autobuses Vahed de Teherán (SVATH), entre ellos: acoso a sindicalistas y militantes; ataques violentos en la reunión constitutiva del sindicato; dispersión violenta, en dos ocasiones, de la asamblea general del sindicato; arresto y detención de numerosos afiliados y dirigentes sindicales en virtud de acusaciones falsas (perturbación del orden público, actividades sindicales ilegales)

550. El Comité ya ha examinado el fondo de este caso en siete ocasiones, la última de ellas en su reunión de junio de 2013, en la que presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 368.º informe, párrafos 567 a 583, aprobado por el Consejo de Administración en su 318.ª reunión (junio de 2012)].

551. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 13 de octubre de 2013.

552. Las organizaciones querellantes presentaron nuevos alegatos por comunicación de fecha 12 de febrero de 2014.

553. La República Islámica del Irán no ha ratificado ni el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

554. En su reunión de junio de 2013, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 368.º informe, párrafo 583]:

- a) en lo que respecta a los alegatos de malos tratos sufridos por el Sr. Ebrahim Madadi, vicepresidente del SVATH, durante su detención, y tomando nota de la información proporcionada por el Gobierno en la que se indica que existen diversos medios y vías legales y judiciales a disposición del Sr. Madadi para emprender acciones en relación con dichos alegatos, aunque por el momento no se ha cursado petición alguna a los tribunales de justicia, el Comité insta una vez más al Gobierno a que inicie sin demora una investigación independiente sobre estos graves alegatos y, en caso de que se demostraran, a indemnizarle por los daños sufridos;
- b) en lo que se refiere al Sr. Reza Shahabi, tesorero del Sindicato de la Empresa de Autobuses Vahed de Teherán (SVATH), el Comité entiende que había sido excarcelado de manera temporal para poder someterse a un tratamiento médico y que se encuentra de nuevo en prisión en la actualidad. El Comité pide al Gobierno que garantice su libertad condicional e indulto, así como su excarcelación inmediata y el abandono de todas las acusaciones de las cuales es objeto. El Comité espera firmemente que se restablezcan los derechos del Sr. Madadi y que sea indemnizado por los daños sufridos. Insta al Gobierno a que realice una investigación independiente sobre los graves alegatos de malos tratos presuntamente sufridos durante su detención y, en caso de que se demostraran, a indemnizar al Sr. Shahabi por los daños sufridos. El Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;
- c) en cuanto a la reforma de la Ley del Trabajo, el Comité reitera al Gobierno su petición para que indique cuáles fueron los interlocutores sociales consultados acerca de las enmiendas y que clarifique la situación actual de la Ley del Trabajo. Asimismo, insta al Gobierno a que facilite una copia de dicho texto;
- d) tomando nota de que el Gobierno no ha proporcionado indicación alguna en relación con el reconocimiento *de facto* del sindicato SVATH, el Comité insta nuevamente al Gobierno a que asegure dicho reconocimiento, en espera de que se introduzcan reformas legislativas, y a que proporcione un informe detallado sobre las conclusiones del Organismo de Inspección General del Estado (OSGE) y de la Sede de la Dirección de Protección de los Derechos Humanos respecto de los alegatos de hostigamiento en el lugar de trabajo que habrían tenido lugar durante el período de constitución del sindicato, de marzo a junio de 2005. El Comité pide nuevamente al Gobierno que, teniendo en cuenta la información revelada por la investigación, adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los empleados de la empresa están eficazmente protegidos contra todo tipo de discriminación relacionada con su afiliación sindical o sus actividades sindicales. El Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto y le facilite una copia de la sentencia judicial que se dicte en la causa iniciada por el sindicato a raíz de los ataques perpetrados en mayo y junio de 2005 durante las reuniones sindicales;
- e) asimismo, el Comité solicita una vez más al Gobierno que le facilite una copia del Código de buenas prácticas sobre la gestión de manifestaciones y asambleas de trabajadores, y
- f) el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

B. Nuevos alegatos de las organizaciones querellantes

555. En su comunicación de fecha 12 de febrero de 2014, las organizaciones querellantes recuerdan que el Sr. Reza Shahabi se encuentra bajo custodia desde junio de 2010 y cumple una sentencia de prisión de seis años. Alegan que como consecuencia del trato brutal al que ha sido sometido cuando fue arrestado en 2010, los golpes y torturas durante los interrogatorios y la negativa a que recibiera tratamiento médico, el Sr. Shahabi sufre cierto número de problemas de salud documentados. Ello incluye disfunciones en el hígado y los riñones, dolores fuertes en la espalda y falta de sensibilidad en la pierna izquierda, lo cual

limita su capacidad de movimiento, de asearse e ir al baño sin ayuda. En agosto de 2012 el Sr. Shahabi fue operado de la espina dorsal pero, contrariamente a la recomendación del médico, fue enviado nuevamente a prisión. Un examen médico posterior por parte de un médico oficial dio como resultado que su situación incluía también la destrucción de discos en tres vértebras de la espina dorsal por lo que debía ser hospitalizado inmediatamente y operado. En octubre de 2013, el Sr. Shahabi fue examinado por especialistas en el hospital Iman Komeini, que le prescribieron una fisioterapia inmediata e hidroterapia fuera de la prisión. Según las organizaciones querellantes, los médicos subrayaron que sin este tratamiento eran probables disfunciones físicas graves, incluidos la pérdida de sensibilidad y discapacidad en la parte izquierda de su cuerpo. Las organizaciones querellantes piden que se libere inmediata e incondicionalmente al Sr. Shahabi y que las autoridades iraníes garanticen que se le preste la atención médica que necesita.

C. Respuesta del Gobierno

- 556.** En su comunicación de fecha 13 de octubre de 2013, el Gobierno reafirma su compromiso de aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el tripartismo y el diálogo social. El Gobierno indica asimismo que sus nuevas iniciativas tienen por objeto resolver los casos pendientes ante el Comité. Tras recordar la importancia de las recomendaciones del Comité, el Gobierno reitera su plena disposición a colaborar con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.
- 557.** En relación con las recomendaciones *a)* y *b)* *supra*, el Gobierno declara que el Ministro de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social ha instado repetidamente al Poder Judicial a que haga todo lo posible por conceder la libertad condicional e indulto o reducir al mínimo la condena del Sr. Reza Shahabi. El Gobierno indica que sigue tratando activamente de obtener su liberación en el menor tiempo posible. En relación con los alegatos de malos tratos sufridos por el Sr. Ebrahim Madadi y el Sr. Reza Shahabi durante su detención, el Gobierno indica que, en junio de 2013, puso en conocimiento del Asesor Superior del Presidente del Poder Judicial y del Consejo Superior de Derechos Humanos la solicitud del Comité. En julio de 2013, escribió al Ministerio de Justicia para solicitar una investigación independiente de los casos e información sobre los mismos. El Gobierno declara que, pese a su verdadera y seria intención de dar una respuesta favorable a estos alegatos tan pronto como sea posible, debe aguardar el informe del Poder Judicial. El Gobierno afirma que no ha ahorrado esfuerzos para recordar al Poder Judicial la importancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la necesidad de proteger la libertad sindical y de asociación. El Gobierno asegura al Comité que seguirá haciendo todo lo posible por abordar seriamente las cuestiones que le preocupan, entre ellas el indulto justo y definitivo del Sr. Reza Shahabi. El Gobierno se muestra optimista y cree que sus esfuerzos podrán dar sus frutos en un futuro próximo, ya que el nuevo Gobierno se ha pronunciado categóricamente en contra de cualquier forma de detención de activistas sociales y sindicales.
- 558.** En respuesta a la recomendación *c)*, el Gobierno transmite una copia de las enmiendas propuestas a la Ley del Trabajo sometidas al Parlamento el 2 de diciembre de 2002. El Gobierno explica que varios comités especiales del Parlamento están examinando minuciosamente el texto de las enmiendas propuestas. Una vez concluido el examen, el proyecto de ley propuesto se someterá al Parlamento para su aprobación final. El Gobierno indica asimismo que las enmiendas propuestas son resultado de largas y arduas consultas emprendidas por el Ministerio de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social, la Confederación de Asociaciones de Empleadores del Irán y las tres confederaciones sindicales más representativas, a saber, la Confederación de Sindicatos de Trabajadores, el Consejo Superior de Representantes de los Trabajadores, y la Confederación de Consejos Laborales Islámicos. Los resultados de las deliberaciones de los interlocutores sociales se han reflejado debidamente en las enmiendas propuestas. El Gobierno solicita al Comité que, en el contexto de la cooperación técnica de la OIT, formule observaciones sobre el

proyecto de Ley del Trabajo a fin de asegurarse de su plena conformidad con los instrumentos pertinentes de la Organización.

- 559.** En relación con la recomendación *d)*, el Gobierno indica que, en la Ley del Trabajo, se pide a todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores que registren sus asociaciones libremente y sin coacciones ante el Ministerio de Trabajo a fin de que el Gobierno pueda cumplir con sus obligaciones de presentación de informes a la OIT y otras organizaciones internacionales pertinentes. Según el Gobierno, una vez los afiliados al Sindicato de la Empresa de Autobuses Vahed de Teherán (SVATH) hayan presentado al Departamento General de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social de la provincia de Teherán su solicitud de inscripción en el registro, junto con los estatutos de su asociación, ésta será debidamente tramitada de conformidad con las disposiciones del capítulo VI de la Ley del Trabajo. El Gobierno indica que, de momento, el sindicato no ha emprendido ninguna acción en este sentido.
- 560.** Según el Gobierno, en aplicación de la Ley del Trabajo el Sindicato de la Empresa de Autobuses Vahed de Teherán (SVATH), como presunto sindicato, puede ejercer su derecho *de facto* y *de jure* a afiliarse libremente a la Confederación de Sindicatos Iraníes. Desde su creación, esta última ha ofrecido numerosas oportunidades a los militantes sindicales de todos los ámbitos profesionales para entablar negociaciones colectivas con el Gobierno y las principales empresas sobre la protección de los derechos sindicales de sus miembros. El Gobierno indica asimismo que la Asociación de Conductores de Zonas Suburbanas, en calidad de miembro de la Confederación anteriormente mencionada, ha dado grandes pasos en la protección de los derechos de los conductores profesionales en toda la República Islámica del Irán. Se ha informado de que la Confederación de Sindicatos Iraníes ha tratado en dos ocasiones de invitar al SVATH a que considere su posible afiliación.
- 561.** En relación con los enfrentamientos de 2005, el Gobierno reitera que sus funcionarios no estuvieron involucrados en modo alguno en los incidentes y declara que, debido a la separación de poderes, no puede intervenir o tomar partido razonablemente en los conflictos sindicales ni instar al Poder Judicial a derogar sus fallos y decisiones. El Gobierno indica que el fondo del conflicto laboral de 2005 que enfrentó a ambas partes será examinado por el tribunal competente.
- 562.** Con respecto a los alegatos según los cuales los trabajadores no pueden constituir libremente las asociaciones que estimen convenientes ni ejercer sus derechos sindicales, el Gobierno indica que la Ley del Trabajo no permite a ningún empleador amenazar a los activistas sindicales por sus funciones legales de representación ni rescindir unilateral o prematuramente sus contratos de trabajo. En tales casos, al recibir la queja de un trabajador, la Oficina de Inspección del Trabajo del Ministerio de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social realiza una investigación exhaustiva e inmediata y pondrá al infractor en manos de las autoridades.
- 563.** En respuesta a la recomendación *e)*, el Gobierno envía copia del reglamento relativo a la gestión y organización de las demandas laborales (que aborda las manifestaciones y asambleas) promulgado por el Consejo Nacional de Seguridad el 11 de julio de 2011. Indica asimismo que aprecia la posibilidad de solicitar la cooperación técnica de la OIT para formar al personal de las fuerzas del orden en la gestión adecuada de las protestas laborales.

D. Conclusiones del Comité

- 564.** *El Comité recuerda que este caso, presentado inicialmente en julio de 2006, se refiere a actos de represión contra el Sindicato de la Empresa de Autobuses Vahed de Teherán (SVATH), entre ellos: acoso a sindicalistas y militantes; ataques violentos en la reunión constitutiva del sindicato; dispersión violenta, en dos ocasiones, de la asamblea general*

del sindicato; arresto y detención de numerosos afiliados y dirigentes sindicales en virtud de acusaciones falsas (perturbación del orden público, actividades sindicales ilegales).

565. *El Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno sobre sus esfuerzos para dar curso a las recomendaciones a) y b) del Comité. En particular, toma nota de la indicación de que el Ministro de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social ha instado repetidamente al Poder Judicial a que haga todo lo posible por conceder la libertad condicional e indulto o reducir al mínimo la condena del Sr. Reza Shahabi. En relación con los alegatos de malos tratos sufridos por el Sr. Ebrahim Madadi y el Sr. Reza Shahabi durante su detención, el Gobierno indica que, en junio y julio de 2013, puso en conocimiento del Asesor Superior del Presidente del Poder Judicial, del Consejo Superior de Derechos Humanos y del Ministerio de Justicia la solicitud del Comité, y solicitó una investigación independiente de los casos e información sobre los mismos. El Gobierno declara que, pese a su seria intención de dar una respuesta favorable a estos alegatos tan pronto como sea posible, debe aguardar el informe del Poder Judicial. El Gobierno asegura al Comité que seguirá haciendo todo lo posible por abordar seriamente las cuestiones que le preocupan, entre ellas el indulto justo y definitivo del Sr. Reza Shahabi. El Comité toma nota de la esperanza del Gobierno de que sus esfuerzos den resultado en un futuro próximo, y aprecia la indicación de que el nuevo Gobierno se ha pronunciado categóricamente en contra de cualquier forma de detención de los activistas sociales y sindicales. El Comité recuerda que la condición de Miembro de un Estado en la Organización Internacional del Trabajo conlleva la obligación de respetar, en la legislación y la práctica nacionales, los principios de la libertad sindical y de asociación, y que la responsabilidad final de garantizar el respeto de dichos principios incumbe al Gobierno, por lo que espera que el Gobierno podrá informar sin más demora de los resultados de las investigaciones independientes acerca de los alegatos de malos tratos sufridos por el Sr. Ebrahim Madadi, vicepresidente del sindicato SVATH, y el Sr. Reza Shahabi, tesorero del Sindicato de la Empresa de Autobuses Vahed de Teherán (SVATH), durante su detención. El Comité espera asimismo que, de demostrarse la veracidad de estos alegatos, se indemnizará a ambos dirigentes sindicales por los daños sufridos. El Comité toma nota de los alegatos de la CSI y de la ITF presentados por comunicación de fecha 12 de febrero de 2014 y expresa su profunda preocupación ante el delicado estado de salud del Sr. Shahabi y su persistente prisión sin que tenga acceso a los cuidados médicos que necesita. El Comité urge firmemente al Gobierno a que garantice sin mayor demora la libertad condicional e indulto, así como su excarcelación inmediata y el abandono de todas las acusaciones de las cuales es objeto el Sr. Shahabi, y que se restablezcan sus derechos y sea indemnizado por los daños sufridos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto.*

566. *En lo que se refiere a la inscripción en el registro del sindicato SVATH, el Comité toma nota de que, por un lado, el Gobierno indica que la Ley del Trabajo requiere a todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores que registren sus asociaciones libremente y sin coacciones y prevé que, una vez los afiliados a dicho sindicato hayan presentado al Departamento General de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social de la provincia de Teherán su solicitud de inscripción en el registro, junto con los estatutos de su asociación, ésta será debidamente tramitada de conformidad con las disposiciones del capítulo VI de la Ley del Trabajo. Por otro lado, el Gobierno explica que, en virtud de la Ley del Trabajo, el sindicato SVATH, como «presunto sindicato», puede ejercer su derecho de facto y de jure a afiliarse libremente a la Confederación de Sindicatos Iraníes, pero que hasta ahora se ha abstenido de ejercerlo. El Comité recuerda que una de las cuestiones planteadas en el presente caso es la situación de monopolio sindical consagrada en la actual Ley del Trabajo, y que el registro de organizaciones fuera de las estructuras existentes es inviable. El Comité toma nota de las enmiendas propuestas a la Ley del Trabajo y de la información facilitada por el Gobierno a este respecto. El Comité examina las propuestas de enmiendas en el marco del caso núm. 2807 infra (véanse los*

párrafos 570 a 579 del presente informe). En espera de que se lleven a cabo las reformas legislativas, el Comité insta al Gobierno a que indique las medidas concretas adoptadas para garantizar el reconocimiento de facto del sindicato SVATH, independientemente de que éste no esté afiliado a la Confederación de Sindicatos Iraníes.

- 567.** *El Comité lamenta que, en relación con los hechos ocurridos en 2005, el Gobierno se limite a reiterar que sus funcionarios no estuvieron involucrados en modo alguno en los incidentes. El Gobierno declara que, debido a la separación de poderes, no puede intervenir o tomar partido en los conflictos sindicales ni instar al Poder Judicial a derogar sus fallos y decisiones. El Gobierno indica asimismo que el fondo del conflicto laboral que enfrentó a ambas partes en 2005 será examinado por el tribunal competente. A falta de nuevas informaciones, el Comité se ve obligado a reiterar su solicitud anterior de que se presente un informe detallado de las conclusiones del Organismo de Inspección General del Estado (OSGE) y de la Sede de la Dirección de Protección de los Derechos Humanos respecto de los alegatos de hostigamiento en el lugar de trabajo durante el período de constitución del sindicato, es decir, de marzo a junio de 2005. El Comité pide una vez más al Gobierno que, a la luz de la información revelada por estas investigaciones, adopte las medidas necesarias para asegurarse de que todos los empleados de la empresa estén eficazmente protegidos contra cualquier forma de discriminación relacionada con su afiliación a un sindicato o sus actividades sindicales. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto, y que le envíe una copia de la sentencia judicial del proceso iniciado por el sindicato a raíz de los ataques perpetrados en mayo y junio de 2005 durante las reuniones sindicales, una vez que sea pronunciada.*
- 568.** *El Comité toma nota del reglamento relativo a la gestión y organización de las demandas laborales (que aborda las manifestaciones y asambleas) promulgado por el Consejo Nacional de Seguridad el 11 de julio de 2011, y aprecia la voluntad del Gobierno de solicitar la cooperación técnica de la OIT para formar al personal de las fuerzas del orden en la gestión adecuada de las protestas laborales. El Comité espera firmemente que el Gobierno colaborará con la Oficina a este respecto sin demora y le pide que le mantenga informado de los progresos realizados a este respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 569.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *el Comité espera firmemente que el Gobierno podrá informarle sin más demora de los resultados de las investigaciones independientes sobre los alegatos de malos tratos sufridos por el Sr. Ebrahim Madadi, Vicepresidente del sindicato SVATH, y el Sr. Reza Shahabi, tesorero del Sindicato de la Empresa de Autobuses Vahed de Teherán (SVATH), durante su detención. El Comité espera asimismo que, de verificarse estos alegatos, se indemnizará a ambos dirigentes sindicales por los daños sufridos. Por último, alentado por la nueva posición del Gobierno en contra de la detención de activistas sociales y sindicales, el Comité urge firmemente al Gobierno a que garantice sin mayor demora la libertad provisional, indulto y excarcelación inmediata al Sr. Shahabi, y que abandonará todas las acusaciones contra éste, además de restablecer sus derechos y de indemnizarle por los daños sufridos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto;*
 - b) *en espera de que se lleven a cabo las reformas legislativas, el Comité urge al Gobierno a que indique las medidas concretas adoptadas en relación con el*

reconocimiento de facto del sindicato SVATH, independientemente de que no esté afiliado a la Confederación de Sindicatos Iraníes;

- c) *el Comité pide una vez más al Gobierno que presente un informe detallado con las conclusiones del OSGE y de la sede de la Dirección de Protección de los Derechos Humanos respecto de los alegatos de hostigamiento en el lugar de trabajo durante el período de constitución del sindicato, es decir, de marzo a junio de 2005. Asimismo, pide nuevamente al Gobierno que, a la luz de la información revelada por estas investigaciones, adopte las medidas necesarias para asegurarse de que todos los empleados de la empresa estén eficazmente protegidos contra cualquier forma de discriminación relacionada con su afiliación a un sindicato o sus actividades sindicales. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto, y que le facilite una copia de la sentencia judicial de la causa iniciada por el sindicato a raíz de los ataques perpetrados en mayo y junio de 2005 durante las reuniones sindicales, una vez que sea pronunciada;*
- d) *el Comité aprecia la solicitud de cooperación técnica cursada por el Gobierno a la OIT para formar a los empleados de las fuerzas del orden en la gestión adecuada de las protestas laborales, y espera firmemente que el Gobierno colaborará con la Oficina a este respecto sin demora. Por último, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los progresos realizados en este sentido, y*
- e) *el Comité señala de manera especial a la atención del Consejo de Administración el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.*

CASO NÚM. 2807

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

**Queja contra el Gobierno de la República Islámica del Irán
presentada por
la Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Alegatos: la organización querellante alega que la acreditación del Centro de Coordinación de los Representantes de los Trabajadores (CCR) como la delegación de los trabajadores de la República Islámica del Irán ante la Conferencia Internacional del Trabajo incumple las disposiciones de la Constitución de la OIT, ya que la organización querellante y los grupos de trabajadores independientes del país desconocen la existencia de dicha organización

570. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de noviembre de 2012 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase

365.º informe, párrafos 1089 a 1100, aprobado por el Consejo de Administración en su 316.ª reunión (noviembre de 2012)].

- 571.** Por comunicación de 13 de octubre de 2003, el Gobierno remitió una copia del proyecto de enmienda al Código del Trabajo, así como una copia del reglamento relativo a la constitución, ámbito de responsabilidad, facultades y funcionamiento de los sindicatos y organizaciones afines.
- 572.** La República Islámica del Irán no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

- 573.** En su examen anterior del caso, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 365.º informe, párrafo 1100]:
- a) El Comité espera que las enmiendas propuestas al Código del Trabajo estén en total conformidad con los principios de la libertad sindical y posibiliten el pluralismo sindical, e insta encarecidamente al Gobierno a que le facilite sin demora una copia de dichas enmiendas, de modo que pueda examinar su conformidad con los principios de la libertad sindical.
 - b) El Comité lamenta que, a pesar de su anterior solicitud al respecto, el Gobierno no haya proporcionado una copia de la versión modificada del Código de Prácticas relativo a la constitución, ámbito de responsabilidad, facultades y funcionamiento de los sindicatos y organizaciones afines, e insta al Gobierno a que lo haga sin demora.

B. Conclusiones del Comité

- 574.** *El Comité recuerda que este caso, que le fue remitido por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2010 a propuesta de la Comisión de Verificación de Poderes, está relacionado con la cuestión del monopolio sindical impuesto por la legislación y la representación real de los trabajadores en la práctica. En particular, el Comité recuerda que en varias ocasiones ha pedido al Gobierno que modifique el artículo 131 del Código del Trabajo (1990), el cual consagra el monopolio sindical, para garantizar que la legislación posibilite el pluralismo sindical. El Comité hace constar que, en el marco del caso núm. 2508, el Gobierno remite una copia del proyecto de enmienda al Código del Trabajo que fue sometido al Parlamento el 2 de diciembre de 2012. El Gobierno explica que varias comisiones especiales del Parlamento están examinando cuidadosamente el texto del proyecto de enmienda. Cuando finalice el examen, el proyecto de ley se someterá al Parlamento para su aprobación. Además, el Gobierno indica que el proyecto de enmienda es fruto de una larga ronda de laboriosas consultas iniciada por el Ministerio de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social, la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Irán y las tres confederaciones sindicales más representativas: la Confederación de Sindicatos de Trabajadores, el Consejo Superior de Representantes de los Trabajadores y la Confederación de Consejos Islámicos del Trabajo. Los resultados de las deliberaciones de los interlocutores sociales se han incorporado debidamente a las enmiendas propuestas. El Gobierno pide al Comité que, en el marco de la cooperación técnica de la OIT, formule comentarios sobre el proyecto para garantizar que sea plenamente conforme a los instrumentos de la OIT correspondientes.*
- 575.** *Respecto del proyecto de enmienda al Código del Trabajo, el Comité observa que, si bien pudiera parecer que el artículo 131 promoviera el pluralismo en el lugar de trabajo, según había solicitado previamente el Comité, la nota 3 de dicho artículo se refiere a una organización de trabajadores de grado superior en particular, concretamente la*

Confederación de Sindicatos de Trabajadores. El Comité observa asimismo que, con arreglo a la redacción propuesta para el artículo 135, en los centros de trabajo con más de 35 trabajadores es obligatorio establecer consejos islámicos de trabajadores integrados por representantes de los trabajadores, los empleadores y la dirección. Sin embargo, no se especifica si dichos consejos interactuarán con los sindicatos activos en esos centros de trabajo.

- 576.** *El Comité también toma nota del reglamento relativo a la constitución, ámbito de responsabilidad, facultades y funcionamiento de los sindicatos y organizaciones afines (2006), que se adoptó en cumplimiento del artículo 131 del Código del Trabajo vigente, cuyo artículo 15 establece que «no se autoriza el registro de dos organizaciones similares en un sector o rama de actividad de una zona geográfica común». El Comité entiende, sin embargo, que cuando se adopten las nuevas enmiendas al Código del Trabajo, también se modificará dicho reglamento. El Comité pide al Gobierno que tome sin demora las medidas necesarias a este respecto y que le mantenga informado al respecto.*
- 577.** *En efecto, el Comité constata que varios artículos contenidos en el proyecto de enmienda al Código del Trabajo se refieren a normas que debería elaborar el Consejo Superior del Trabajo para someterlas a la aprobación del Ministerio de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social o del Consejo de Ministros, según proceda, que se encargarían de regular en detalle cuestiones como: la constitución, ámbito de responsabilidad, facultades y funcionamiento de las organizaciones y confederaciones de trabajadores y empleadores, la elección, constitución, ámbito de responsabilidad y facultades de los representantes de los trabajadores en los talleres y asambleas correspondientes, así como la elección de los representantes de los empleadores y los trabajadores en las asambleas nacionales e internacionales (con arreglo al artículo 131, nota 5, del Código del Trabajo); la supervisión de las actividades y la investigación de las infracciones por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la dirección o la inspección del trabajo (en virtud del artículo 131, nota 6, del Código del Trabajo); el establecimiento del Consejo Islámico del Trabajo (con arreglo al artículo 135 del Código del Trabajo); el derecho de protesta (de conformidad con el artículo 142 bis del Código del Trabajo); el establecimiento de consejos de conciliación y sus correspondientes procedimientos (con arreglo al artículo 164 del Código del Trabajo), etc. De esto surge que diversos componentes de la libertad sindical y de asociación se regularán mediante reglamentos específicos adicionales. En la actualidad, no se puede determinar en qué medida el Código del Trabajo y sus correspondientes reglamentos garantizarán, en la ley y en la práctica, el derecho de los trabajadores a reunirse y a constituir organizaciones de su propia elección, de forma independiente y con estructuras que permitan a sus miembros elegir a sus propios dirigentes, redactar y adoptar sus estatutos, organizar su administración y actividades y formular sus programas para defender los intereses de los trabajadores sin injerencias de las autoridades públicas.*
- 578.** *El Comité aprecia la intención manifestada por el Gobierno de asegurar que el Código del Trabajo esté en conformidad con los instrumentos de la OIT correspondientes, y considera que la asistencia técnica de la OIT a este respecto resultaría útil para que el Gobierno y los interlocutores sociales lleven a cabo esta tarea. En consecuencia, el Comité alienta al Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la Oficina y espera firmemente que la legislación y los reglamentos conexos sean efectivamente enmendados sin demora a efectos de ponerlos en plena conformidad con los principios de la libertad sindical y que garanticen el pluralismo sindical en todos los niveles. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del estado de la reforma de la legislación laboral.*

Recomendación del Comité

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

El Comité alienta al Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la Oficina y confía en que la legislación y los reglamentos conexos sean efectivamente enmendados sin demora a efectos de ponerlos en plena conformidad con los principios de la libertad sindical y que garanticen el pluralismo sindical en todos los niveles. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del estado de la reforma de la legislación laboral.

CASO NÚM. 2953

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

Queja contra el Gobierno de Italia presentada por la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL)

Alegatos: la organización querellante alega la violación, en el seno del Grupo FIAT, del derecho a disponer de representantes sindicales de empresa y actos de discriminación antisindical, en particular la negativa a contratar trabajadores sindicados y el despido de dirigentes sindicales, así como la falta de respuesta por parte del Gobierno ante dichas violaciones

- 580.** La queja figura en una comunicación de la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) de fecha 31 de mayo de 2012.
- 581.** El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de fechas 15 de octubre de 2012 y 5 de agosto y 18 de septiembre de 2013.
- 582.** Italia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

- 583.** En una comunicación de fecha 31 de mayo de 2012, la CGIL alega que el Gobierno ha violado los Convenios núms. 87, 98 y 135 de la OIT, ya que no ha sancionado como debiera las infracciones a las disposiciones de estos instrumentos cometidas por parte del Grupo FIAT (constituido desde el 1.º de enero de 2011 por FIAT S.p.A. y FIAT Industrial, en adelante «el Grupo») en perjuicio de su afiliada, la Federación de Empleados y Obreros Metalúrgicos (*Federazione Impiegati Operai Metallurgici* (FIOM-CGIL)). En particular,

la CGIL alega la violación de los siguientes derechos: 1) el derecho de todos los trabajadores a afiliarse libremente a la organización de su elección sin sufrir ningún tipo de perjuicio (hasta la fecha, ningún trabajador afiliado a FIOM-CGIL ha sido contratado para la planta de Pomigliano d'Arco; 2) el derecho de los trabajadores a elegir libremente el sindicato que desean que les represente, y 3) el derecho de la FIOM-CGIL a establecer una oficina sindical y tener representantes sindicales en las empresas del Grupo, lo que le ha sido negado en virtud de una determinada interpretación del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores (*Statuto dei Lavoratori*) de 1970, destinada precisamente a evitar que FIOM-CGIL pueda disponer de una representación de este tipo.

584. La CGIL indica que FIOM-CGIL es el sindicato más representativo del sector metalúrgico en lo que respecta a la legislación y la jurisprudencia italianas, puesto que cumple todos los criterios de afiliación, participación en las elecciones de los delegados sindicales de la empresa (*rappresentanza sindacale unitaria* (RSU)) y presencia en todo el territorio nacional. Además, la CGIL señala que FIOM-CGIL es parte en convenios colectivos nacionales del sector, en acuerdos concluidos con las principales empresas italianas del sector de la metalurgia, y está afiliada a una de las centrales sindicales más representativas a nivel nacional, así como a federaciones internacionales de trabajadores de la metalurgia. La organización querellante añade que FIOM-CGIL está asimismo considerada como una de las organizaciones sindicales más representativas según los criterios de participación en el diálogo social europeo.

585. La organización querellante comunica las siguientes informaciones acerca de la representatividad de FIOM-CGIL en el seno del Grupo: 1) FIOM-CGIL siempre ha estado presente en los diversos organismos y mecanismos de representación sindical que se han creado con el paso del tiempo en el sistema italiano de relaciones laborales, desde comisiones internas (*commissioni interne*) en la RSU hasta secciones sindicales de empresa (*sezioni aziendali sindacali*), pasando por comités de establecimiento (*consigli di fabbrica*); 2) desde la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores en 1970, FIOM-CGIL siempre se ha beneficiado de una representación sindical de empresa y nunca ha dejado de ejercer las prerrogativas sindicales que le otorgaba la ley por ser la organización de trabajadores más representativa; 3) FIOM-CGIL es signataria de todos los convenios colectivos de empresa concluidos con el Grupo desde hace cuarenta años, y 4) el número de afiliados y las actividades sindicales de FIOM-CGIL evidencian su presencia en todas las plantas de producción del Grupo.

586. La organización querellante describe en detalle la situación que comenzó en la planta de Pomigliano d'Arco (provincia de Nápoles) y que posteriormente se extendió al resto del Grupo, y que se resume de la siguiente manera:

- i) Tras el anuncio del Grupo, a finales de 2009, de un plan de inversión (denominado *Fabbrica Italia*) para sus unidades de producción en Italia, se celebró una reunión el 9 de abril de 2010 en la que participaron los representantes del Grupo, las secretarías nacionales de los tres sindicatos de trabajadores más representativos del sector de la metalurgia (FIOM-CGIL), Federación Italiana de Sindicatos Metalmecánicos e Industrias Conexas (FIM-CISL) y la Unión Italiana de Trabajadores Metalmecánicos e Industria – Unión Italiana del Trabajo (UILM-UIL) y del sindicato de empresa Federación Italiana Metalmecánica – Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (FISMIC), así como los miembros de la representación sindical unitaria de la planta de Pomigliano d'Arco. Según la organización querellante, todos los sindicatos manifestaron estar dispuestos a iniciar negociaciones sobre la base de las condiciones establecidas por el Grupo, a excepción de FIOM-CGIL que, pese a estar a favor del plan de inversión, solicitó que se incluyera al conjunto de los trabajadores en las negociaciones, ya que las condiciones adoptadas por el Grupo eran extremadamente perjudiciales para ellos. El 27 de abril de 2010, el Grupo denunció

todos los convenios colectivos aún en vigor en dicha fecha, con efecto el 1.º de enero de 2011, por ser incompatibles con el plan de inversión *Fabbrica Italia*. FIOM-CGIL difundió una declaración en la que criticaba las condiciones impuestas por el Grupo, en particular las relativas a las horas de trabajo, porque consideraba que podían tener consecuencias nocivas para la salud de los trabajadores.

- ii) En mayo de 2010, se celebraron varias reuniones entre el Grupo y el conjunto de los sindicatos, en el transcurso de las cuales FIOM-CGIL expresó su voluntad de negociar, en el marco previsto por la ley y por el convenio colectivo nacional del sector de la metalurgia, todos los aspectos de la nueva organización del trabajo, como, por ejemplo, el aumento de la rotación de equipos.
- iii) El 11 de junio de 2010, FIOM-CGIL manifestó que no se encontraba en disposición de firmar el proyecto de acuerdo presentado por el Grupo, ya que desaprobaba la introducción de condiciones de trabajo menos favorables en virtud de una derogación de las disposiciones del convenio colectivo nacional del sector de la metalurgia y de la ley. En particular, señalaba la posibilidad que permitía al Grupo adoptar medidas disciplinarias contra los trabajadores que pudieran participar en huelgas con objeto de pedir una mejora de sus condiciones de trabajo y que, de este modo, pasarían a asumir a título individual las responsabilidades asumidas normalmente por las organizaciones sindicales.
- iv) El 15 de junio de 2010, todos los sindicatos, a excepción de FIOM-CGIL, fueron invitados por el Grupo a la mesa de negociación y firmaron el proyecto de acuerdo que les fue presentado. A continuación pidieron la celebración de un referéndum.
- v) De los 4 881 trabajadores de la planta de Pomigliano d'Arco, 4 642 participaron en el referéndum organizado el 22 de junio de 2010; el 63,3 por ciento de los votantes aprobaron el proyecto de acuerdo, mientras que 1 673 trabajadores votaron en contra (lo que representa aproximadamente el 37 por ciento de los votos).
- vi) FIOM-CGIL anunció su intención de proseguir las negociaciones con el Grupo a fin de alcanzar un acuerdo que, esta vez, no cuestionara el convenio colectivo nacional. La organización querellante precisa que, de conformidad con la legislación italiana, no se puede imponer un convenio colectivo a todos los trabajadores de una empresa si los interesados no lo han aceptado expresamente, ya sea directamente o a través de los sindicatos a los que están afiliados, de tal modo que el Grupo no podía aplicar las disposiciones derogatorias previstas en el nuevo convenio colectivo de empresa a los miembros de FIOM-CGIL.
- vii) En octubre de 2010, el Grupo anunció su intención de crear nuevas sociedades que vendrían a sustituir las estructuras existentes, precisando que dichas sociedades no estarían afiliadas a la Federación Sindical de la Industria Metalmecánica Italiana (FEDERMECCANICA) — afiliada a su vez a la Confederación General de la Industria Italiana (CONFINDUSTRIA) — a fin de no estar vinculadas a ningún convenio colectivo en el que FIOM-CGIL fuera parte y, sobre la base del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, de velar por que esta última no pudiera tener ningún delegado en sus unidades de producción.
- viii) El 23 de diciembre de 2010, se firmó un acuerdo relativo a otra planta del Grupo (Mirafiori, en Turín) con miras a la aplicación de un convenio colectivo específico de primer nivel (acuerdo de planta) por parte de la sociedad FIAT-Chrysler Joint Venture, no afiliada a CONFINDUSTRIA. En esa ocasión, también se organizó un referéndum con todos los trabajadores y, en comparación con Pomigliano, un porcentaje mayor de trabajadores votó en contra del acuerdo (43 por ciento). Si se hubieran tenido en cuenta solamente los votos de los obreros (trabajadores manuales),

que iban a ser los más perjudicados por las nuevas medidas, el acuerdo habría sido rechazado.

- ix) El 29 de diciembre de 2010, se firmó el convenio colectivo de empresa de primer nivel, que se convirtió en el único convenio colectivo aplicable a los trabajadores del Grupo. Dicho convenio no fue suscrito por FIOM-CGIL.
- x) El 16 de junio de 2011, el Grupo procedió al cese de la actividad de la antigua sociedad y comenzó a contratar trabajadores para la nueva sociedad.
- xi) El 28 de junio de 2011, CGIL, CISL y UIL firmaron un acuerdo nacional con CONFINDUSTRIA.
- xii) El 30 de junio de 2011, FIAT S.p.A. y FIAT Industrial anunciaron su decisión de abandonar CONFINDUSTRIA a partir del 1.º de enero de 2012. El motivo principal de dicha decisión era evitar la aplicación del acuerdo concluido entre los sindicatos y CONFINDUSTRIA en todas las unidades de producción del Grupo.
- xiii) El 21 de noviembre de 2011, el Grupo anunció que denunciaría todos los convenios colectivos celebrados con los sindicatos, con efecto el 1.º de enero de 2012, por no ser compatibles con su plan de reactivación de la producción.
- xiv) El 13 de diciembre de 2011, FIAT S.p.A. y FIAT Industrial concluyeron un acuerdo con los sindicatos FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC y UGL Metalmeccanici. Este acuerdo hace las veces de un convenio colectivo de empresa o convenio colectivo de primer nivel, y es aplicable a todas las empresas del Grupo. En la parte del acuerdo consagrada a los derechos sindicales, se establece que estos se rigen por lo dispuesto en la ley núm. 300/1970 y que, de conformidad con el artículo 19 de dicha ley, solamente se reconocerán los representantes sindicales de empresa de las organizaciones signatarias del acuerdo.
- xv) En enero de 2012, el consejo nacional de la CGIL se posicionó en contra de la intención del Grupo de eliminar el convenio colectivo nacional, dejar de lado su tradición en cuanto a la negociación colectiva y, de forma completamente ilegal, vetar de sus empresas al sindicato más representativo.

587. Según la organización querellante, tanto las disposiciones de la ley núm. 300/1970 como las medidas adoptadas por el Grupo son contrarias al derecho de negociación colectiva. El artículo 19 de esta ley ampara a los sindicatos signatarios de convenios colectivos aplicables a una determinada planta de producción para constituir una representación sindical de empresa. Desde 1995, cuando se aprobó mediante referéndum la modificación del artículo original, la constitución de representaciones sindicales de empresa ya no depende de la afiliación a una de las centrales sindicales más representativas a nivel nacional. Esta modificación tenía por finalidad permitir que un mayor número de sindicatos estuviera representado en las empresas, y no excluir a organizaciones bien implantadas (como FIOM-CGIL). La organización querellante alega que el Grupo decidió tomar esta disposición al pie de la letra, lo que supone una violación de los principios de libertad de asociación y libertad sindical previstos en la Constitución italiana, para excluir de la empresa a los delegados del sindicato más representativo del sector de la metalurgia por el mero hecho de haber ejercido su derecho de oposición, expresión suprema de la libertad de asociación y libertad sindical que defienden los convenios de la OIT.

588. La organización querellante considera que el Grupo ha realizado un uso indebido de la libertad de negociación colectiva, por una parte, al elegir los sindicatos con los que firmaría el convenio colectivo y, por otra, al ejercer una discriminación contra

FIOM-CGIL, subordinando su derecho a disponer de representantes sindicales a la firma del convenio colectivo de empresa.

- 589.** La organización querellante también denuncia las consecuencias que implica la ausencia de representación sindical de empresa, en particular lamenta que, en todas las plantas de producción y en todas las unidades del Grupo, los representantes de FIOM-CGIL ya no gozan de una protección adecuada frente a los despidos, si bien este no es el caso de los representantes de otras organizaciones sindicales mucho menos representativas. A diferencia de los delegados de estas organizaciones, los representantes de FIOM-CGIL ya no se benefician de licencias sindicales, no pueden organizar reuniones ni referéndums, no se les informa de las posibles crisis ni reorganizaciones, del mismo modo que tampoco se les consultaría en caso de que la empresa decidiera trasladar la producción.
- 590.** La organización querellante añade que el Grupo se niega a retener de la nómina las cotizaciones sindicales de los afiliados a FIOM-CGIL, a la que también niega el derecho a participar en la creación de los comités de empresa europeos de las dos sociedades que conforman el Grupo (FIAT S.p.A. y FIAT Industrial).
- 591.** Además, la organización querellante acusa al Grupo de ejercer una discriminación indirecta contra ella mediante medidas de intimidación dirigidas a miembros y delegados de FIOM-CGIL. Poco después de la firma del primer acuerdo relativo a la planta de Pomigliano d'Arco, se produjeron una serie de huelgas salvajes en diferentes plantas de producción, como consecuencia del malestar existente por las condiciones de trabajo y que el clima en el seno del Grupo no hizo sino exacerbar. En la planta de Melfi, se despidió a tres delegados de FIOM-CGIL para intimidar a los trabajadores; los tres delegados habían defendido a los huelguistas ante la dirección de la empresa. El Grupo se niega a readmitirlos, a pesar de que la justicia le ha ordenado hacerlo.
- 592.** En la planta de Pomigliano d'Arco, los empleados de la antigua empresa están siendo contratados de forma progresiva en el seno de la nueva sociedad que la ha remplazado. De los 2 100 trabajadores contratados en la nueva sociedad (de un total de 4 367), ni uno solo está afiliado a FIOM-CGIL. La actitud del Grupo ha supuesto un fuerte descenso del número de afiliados de la organización, puesto que decenas de trabajadores han abandonado el sindicato por temor a que su afiliación al mismo les cause algún perjuicio. Según la organización querellante, el Gobierno italiano, al ofrecer al Grupo la posibilidad de aplicar un tratamiento diferenciado a las organizaciones sindicales en función de que sean o no parte en un convenio colectivo, ha vulnerado lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), que consagra en particular el derecho de los trabajadores a afiliarse a la organización de su elección, con la única condición de observar los estatutos de las mismas. Asimismo, contraviene las disposiciones del artículo 2 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), habida cuenta de que hasta la fecha no ha adoptado ninguna medida para poner fin a los actos del Grupo. Este impide a FIOM-CGIL tener representantes sindicales en las plantas en virtud de la legislación nacional (artículo 19 de la ley núm. 300/1970) y se niega a conceder al sindicato más representativo, tanto en el sector de la metalurgia como en la empresa, el ejercicio de los derechos y privilegios que reconoce a organizaciones menos representativas (en particular el acceso a los lugares de trabajo, cuando se celebren reuniones, a los responsables y dirigentes encargados de constituir representaciones sindicales de empresa). Puesto que niega al sindicato el derecho de tener representaciones sindicales de empresa, el Grupo se niega igualmente a que los responsables y dirigentes de FIOM-CGIL accedan a sus fábricas.
- 593.** Para concluir, la organización querellante considera que, en la práctica, el Gobierno italiano ha permitido al Grupo vulnerar los derechos sindicales de FIOM-CGIL y de sus

miembros, en particular el derecho de constituir representaciones sindicales de empresa y los derechos que la legislación nacional reconoce a los representantes sindicales. Además, pese a las repetidas solicitudes que la CGIL ha enviado al Gobierno, éste aún no ha precisado las modalidades de aplicación de la legislación relativa a los delegados sindicales y a los convenios colectivos, lo que ha dado lugar a interpretaciones muy diversas, e incluso contradictorias, cuando la justicia ha tenido que pronunciarse al respecto. De esto se deriva una incertidumbre insostenible en cuanto a los derechos de FIOM-CGIL y de sus miembros.

B. Respuesta del Gobierno

594. En su comunicación de fecha 15 de octubre de 2012, el Gobierno indica que el artículo 39 de la Constitución italiana reconoce la libertad (positiva o negativa) de cada trabajador y empleador de constituir sindicatos en una misma categoría profesional o de un mismo sector productivo, así como la libertad de los individuos de elegir el sindicato al que desean afiliarse, e incluso la libertad de no afiliarse a ningún sindicato. Esta libertad puede invocarse tanto ante las autoridades, que no pueden intervenir de modo alguno en la organización de un sindicato, como ante el empleador, quien, en virtud del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, no puede subordinar la contratación, el despido o el traslado de un trabajador a su pertenencia a un sindicato determinado, o al hecho de que el interesado se afilie o cese su afiliación a dicho sindicato.

595. El Gobierno añade que esta protección constitucional está contemplada en los títulos II y III del Estatuto de los Trabajadores, que protegen la libertad y la dignidad de los trabajadores y garantizan a los sindicatos, contemplados en el artículo 19 del Estatuto, el libre ejercicio de la libertad de asociación y libertad sindical en el lugar de trabajo. Más concretamente, el artículo 19, modificado por el decreto núm. 312 del Presidente de la República en fecha 28 de julio de 1995, dispone lo siguiente:

Podrán constituirse representaciones sindicales de empresa por iniciativa de los trabajadores en todas las unidades de producción de la empresa:

- a) [...];
- b) en el seno de los sindicatos que son signatarios de convenios colectivos aplicables a la unidad de producción;

En el caso de empresas compuestas por varias unidades de producción, los representantes sindicales podrán instituir órganos de coordinación.

596. A este respecto, el Gobierno subraya que la nueva versión del artículo 19 fue adoptada como resultado del referéndum de 11 de junio de 1995, mediante el cual la población manifestó su deseo de abrogar ciertas partes del texto original (abrogación del apartado *a*) y modificación del apartado *b*). Concretamente, estas modificaciones implican el abandono del principio de «mayor representatividad a nivel nacional» y la supresión de la disposición que establecía que solamente las confederaciones tenían representatividad suficiente como para instituir representaciones sindicales de empresa; de ahí que dicho reconocimiento se ampliara para dar cabida a los sindicatos que no cumplen este requisito, pero que son signatarios de los convenios colectivos aplicables a la unidad de producción.

597. El Gobierno indica que, en el caso en cuestión, de acuerdo con la formulación actual del artículo 19, el derecho a constituir representaciones sindicales de empresa (y el ejercicio de los derechos que de ello se deriva) solamente se reconoce a los sindicatos que han suscrito o se han adherido al convenio de empresa de primer nivel de 13 de diciembre de 2011, que se aplica al conjunto del Grupo FIAT (en adelante «el Grupo») desde el 1.º de enero de 2012 en lugar del convenio colectivo nacional del sector de la metalurgia y la mecánica aplicable a las empresas afiliadas a CONFINDUSTRIA. Además, el Grupo ya no está

afiliado a esta última desde el 1.º de enero de 2012. La prohibición impuesta a FIOM-CGIL de constituir representaciones sindicales de empresa en las unidades de producción del Grupo se deriva, por tanto, de la aplicación del apartado b), puesto que este sindicato no ha suscrito ni se ha adherido al convenio de empresa de primer nivel de 13 de diciembre de 2011. No obstante, el Gobierno considera oportuno señalar que, también en virtud del artículo 19, FIOM-CGIL no hubiera tenido derecho a participar en las elecciones ni en el establecimiento de representaciones sindicales de empresa incluso si el Grupo aún estuviera afiliado a CONFINDUSTRIA, ya que el sindicato tampoco ha suscrito ni se ha adherido al convenio colectivo nacional sectorial firmado por CONFINDUSTRIA y por los demás sindicatos.

- 598.** Respecto al alegato relativo a las reiteradas solicitudes presentadas al Gobierno a fin de que esclarezca la correcta aplicación de las reglas aplicables a las representaciones sindicales de empresa, cabe recordar en primer lugar que el principio de libertad de asociación y libertad sindical previsto en el párrafo primero del artículo 39 de la Constitución impide cualquier tipo de injerencia o control por parte del Estado en la organización sindical, y prohíbe toda intervención de las autoridades en la actividad sindical. El Gobierno también señala que en junio de 2012 el Juez del Trabajo de Módena planteó ante el Tribunal Constitucional la cuestión de la constitucionalidad del apartado b) del artículo 19.1, b), de la ley núm. 300/1970.
- 599.** El Gobierno precisa que el sistema legal italiano prevé una disposición específica para la protección de la libertad de asociación y la libertad sindical, denominada «Represión de la conducta antisindical» (artículo 28 de la ley núm. 300/1970). Este artículo dispone que, en caso de que el empleador realice actos antisindicales destinados a restringir el ejercicio de la libertad de asociación y libertad sindical, así como la actividad sindical y el derecho de huelga, las oficinas locales de los sindicatos nacionales afectados pueden acudir al Juez del Trabajo en cuya jurisdicción se hayan cometido los actos antisindicales. Si, tras un examen breve e inmediato (realizado durante los dos días posteriores), el Juez aprecia que, en efecto, se han vulnerado los derechos y las libertades sindicales de los trabajadores, este puede ordenar al empleador, mediante una decisión fundada y de aplicación inmediata, poner fin a los actos alegados y a las consecuencias de estos últimos. A este respecto, observa que, tal y como figura en la queja, FIOM-CGIL ha presentado numerosas quejas contra el Grupo en virtud del artículo 28 por comportamiento antisindical, pero que, hasta la fecha, todos ellos han sido rechazados.
- 600.** El Gobierno señala que, en el marco de las repercusiones sociales y profesionales del conflicto actual en el Grupo, tiene plena conciencia de su función y de sus responsabilidades, por lo que no ha escatimado esfuerzos y ha intensificado los contactos tanto con el Grupo como con los sindicatos.
- 601.** En cuanto a los alegatos de FIOM-CGIL relativos a los actos discriminatorios que el Grupo admite haber cometido contra los delegados sindicales y los trabajadores afiliados a este sindicato, y en particular la negativa a readmitir a estos últimos en la nueva empresa de Pomigliano d'Arco, el Gobierno precisa que, el 6 de julio de 2011, el Grupo y las organizaciones sindicales FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC y UGL Metalmeccanici nazionale (con excepción de FIOM-CGIL), así como las autoridades territoriales y la representación sindical unitaria, firmaron un Memorando de Entendimiento en el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales. Mediante este memorando, se acordó que el Grupo solicitaría la aplicación del régimen de la *Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria* (CIGS, un fondo de garantía salarial en caso de desempleo técnico), a consecuencia de la situación de emergencia de la empresa, y el cese de la actividad de la planta de Pomigliano d'Arco, durante 24 meses a partir del 15 de julio de 2011, para los 4 367 trabajadores de la planta, que quedarían suspendidos «a partir de las cero horas» (cese total del trabajo). En lo que se refiere al plan de gestión de los trabajadores

redundantes, las partes han previsto reasignar a todo el personal de la unidad de producción de Pomigliano d'Arco a la sociedad Fabbrica Italia Pomigliano S.A. en un plazo de 24 meses. Esta medida debería permitir, en el curso de los 12 primeros meses de la CIGS (del 15 de julio de 2011 hasta el 14 de julio de 2012) reclasificar al menos al 40 por ciento del personal considerado redundante. Las partes tomaron nota de que este resultado era la condición *sine qua non* para pasar al segundo año de la CIGS. Además, la sociedad tenía previsto reclasificar al personal aún excedente durante los 12 meses siguientes de la CIGS (del 15 de julio de 2012 al 14 de julio de 2013). En vista de los compromisos asumidos por el Grupo en virtud del mencionado acuerdo, resulta improcedente argumentar, tal como hace FIOM-CGIL, que los trabajadores afiliados a este sindicato han sido objeto de discriminación, puesto que el Grupo todavía tenía la posibilidad de contratar, antes del 14 de julio de 2013, a la totalidad de los 4 367 empleados de la antigua sociedad de Pomigliano d'Arco.

- 602.** En una comunicación de 5 de agosto de 2013, el Gobierno facilita una copia de la decisión núm. 231/2013 del Tribunal Constitucional, de 3 de julio de 2013, relativa a la constitucionalidad del artículo 19.1, *b*), del Estatuto de los Trabajadores. En dicha decisión se declara inconstitucional el artículo 19, *b*), por cuanto no reconoce la posibilidad de constituir una representación sindical de empresa a los sindicatos que no han suscrito convenios colectivos aplicables a la unidad de producción, pese a haber tomado parte en la negociación correspondiente como representantes de los trabajadores de la empresa. El Gobierno indica en su comunicación que, en vista de lo delicado del asunto y teniendo en cuenta el carácter específico de la decisión del Tribunal, se reserva la posibilidad de evaluar la oportunidad de una intervención legislativa en relación con la representación sindical de empresa.
- 603.** En una comunicación de 18 de septiembre de 2013, el Gobierno remite la respuesta del Grupo a los alegatos de la organización querellante. El Grupo señala en primer lugar que la legislación italiana (el Estatuto de los Trabajadores) prevé dos niveles distintos de protección en materia de libertad sindical: por un lado, los artículos 14, 15, 16, 26 y 28 del Estatuto reconocen el derecho de todos los trabajadores a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos, y a actuar como representantes sindicales dentro de las empresas, y además brindan una protección eficaz contra la discriminación antisindical, por lo que su contenido bastaría por sí solo para cumplir las obligaciones dimanantes del Convenio núm. 135 de la OIT; por otro lado, los artículos 19 a 27, según una interpretación estricta del artículo 19, confieren varios derechos adicionales únicamente a aquellos sindicatos que son parte en un convenio colectivo aplicable en la empresa. El Grupo considera que esta distinción está en consonancia con el principio, reconocido por el Comité de Libertad Sindical, según el cual las organizaciones más representativas pueden gozar de determinadas ventajas puntuales.
- 604.** El Grupo recuerda a continuación que la redacción actual del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores fue aprobada por una amplia mayoría de ciudadanos en un referéndum popular celebrado en 1995. El Grupo agrega que el nuevo criterio para la atribución de derechos sindicales de segundo nivel es coherente con el tenor de esos derechos (derecho a organizar asambleas, derecho a disfrutar de licencias sindicales, derecho a un tablón de anuncios sindical, etc.), los cuales facilitan la gestión del contenido del convenio colectivo. De hecho, son varias las ocasiones en que los órganos competentes han declarado la constitucionalidad de la disposición en cuestión.
- 605.** Por cuanto se refiere a la decisión del Tribunal Constitucional de 3 de julio de 2013, el Grupo reconoce que el fallo en cuestión declara inconstitucional el artículo 19, *b*), del Estatuto de los Trabajadores en la medida en que contraviene el principio establecido en la Constitución según el cual la representación sindical de empresa debe estar abierta a todos los sindicatos que hayan participado en la negociación de un convenio. No obstante la decisión también confirma que no cabía interpretar dicha disposición legislativa de manera

distinta a como había hecho el Grupo hasta el momento, el cual únicamente había reconocido el derecho a contar con una representación sindical de empresa a las organizaciones signatarias de un convenio colectivo aplicable a la unidad de producción, de modo que FIOM-CGIL quedaba excluido, puesto que no había firmado los acuerdos a nivel de empresa ni el último convenio colectivo nacional aplicable al sector.

- 606.** El Grupo indica asimismo que su intención al abandonar CONFINDUSTRIA, la confederación nacional de empleadores, no había sido expulsar a FIOM-CGIL de la empresa, sino sencillamente ejercer su libertad de negociación. Del mismo modo indica que denegó a FIOM-CGIL la posibilidad de contar con una representación sindical de empresa como mera consecuencia de la aplicación estricta del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, interpretado conforme a la jurisprudencia existente. El Grupo señala por último que, en vista de la decisión del Tribunal Constitucional, ha optado unilateralmente por reconocer dicha posibilidad a FIOM-CGIL.
- 607.** El Grupo agrega que su política en materia de convenios está en perfecta consonancia con la legislación vigente y es plenamente legítima, como demuestran no sólo los acuerdos establecidos con todos los sindicatos representativos del Grupo, salvo con FIOM-CGIL, sino también el apoyo manifestado por una clara mayoría de los trabajadores consultados en referéndum, como es el caso de las plantas de Pomigliano d'Arco y Grugliasco. El Grupo indica por último que en estos momentos FIOM-CGIL no es el sindicato más representativo del Grupo, y que sólo una escasa minoría de trabajadores se ha sumado a las huelgas convocadas por la organización más recientemente.
- 608.** En cuanto a los alegatos relativos a la exclusión de FIOM-CGIL del proceso de constitución del Comité de Empresa Europeo, el Grupo señala que el Tribunal de Turín estimó, en su decisión de 20 de febrero de 2013, que el Grupo no había incurrido en un comportamiento antisindical y que, en el momento de los hechos, FIOM-CGIL no tenía derecho de formar parte del grupo especial de negociación encargado de preparar la constitución del Comité de Empresa Europeo.
- 609.** En lo relativo a la interrupción del descuento de las cuotas sindicales a cuenta de FIOM-CGIL, el Grupo indica que, desde la reforma por referéndum del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores en el año 1995, los empleadores están exentos de la obligación legal de descontar las cuotas sindicales. Si bien puede que los convenios colectivos hayan vuelto a introducir esa obligación, en la medida en que éstos se consideran contratos privados, únicamente existe la obligación de descuento por cuanto afecta a los trabajadores miembros de los sindicatos signatarios de los convenios en cuestión. El Grupo añade que respeta las decisiones judiciales por las que se le ha ordenado efectuar los descuentos mencionados a cuenta de FIOM-CGIL en algunas de sus plantas.
- 610.** A propósito de los alegatos de discriminación de los afiliados a FIOM-CGIL en el proceso de readmisión de los trabajadores de la planta de Pomigliano d'Arco, el Grupo indica que, si bien el Tribunal de Apelación de Roma había dado curso a la demanda de FIOM-CGIL en su fallo de 12 de octubre de 2012, éste había sido objeto de un recurso de casación. Señala además que las acusaciones de discriminación antisindical han prescrito, puesto que todos los trabajadores de la planta han pasado a integrar una nueva estructura (FGA) y se encuentran sujetos a un régimen de desempleo técnico (*Cassa Integrazione*) y de trabajo rotatorio considerado no discriminatorio por el Tribunal de Roma.
- 611.** Por último, el Grupo niega haber incurrido en prácticas discriminatorias generalizadas contra los representantes y los afiliados de FIOM-CGIL. Niega también que existan sanciones disciplinarias para quienes participan en huelgas relacionadas con las condiciones de trabajo. En cuanto al despido de dirigentes sindicales de FIOM-CGIL de la

planta de Melfi en relación con la obstaculización de la producción durante una huelga, el Grupo señala que el Tribunal de Casación ordenó la reintegración de los tres delegados por despido injustificado en su fallo de 2 de agosto de 2013, aunque ha confirmado la veracidad de los hechos que se les imputan.

C. Conclusiones del Comité

- 612.** *El Comité recuerda que, en el contexto de la denuncia por parte del Grupo FIAT (en adelante, «el Grupo») en relación con los convenios colectivos por los que estaba vinculado, y de la conclusión de nuevos convenios que no han sido suscritos por FIOM-CGIL, la presente queja aborda, por un lado, la exclusión de dicha organización del disfrute de una serie de derechos sindicales (en particular, el de contar con representantes de empresa), reservados únicamente a las organizaciones signatarias de los convenios vigentes en el Grupo, y, por otro lado, los alegados actos de discriminación antisindical cometidos contra FIOM-CGIL y sus miembros en el Grupo.*
- 613.** *El Comité toma nota de los alegatos de la organización querellante, según los cuales: el Grupo ha violado los Convenios núms. 87, 98 y 135 al denegar a FIOM-CGIL, sindicato particularmente representativo tanto en el sector como en el Grupo, el disfrute de una serie de derechos sindicales entre los que figura el derecho a contar con representantes sindicales de empresa; según una interpretación estricta de la legislación italiana, estos derechos están reservados únicamente a las organizaciones signatarias de los convenios colectivos vigentes en el Grupo; el Grupo ha practicado una política de discriminación antisindical contra FIOM-CGIL y sus miembros que ha comprendido la suspensión del descuento de las cuotas sindicales que ha afectado únicamente a los afiliados a FIOM-CGIL, la exclusión de un representante de FIOM-CGIL del Comité de Empresa Europeo, así como la discriminación en la contratación y el despido injustificado de dirigentes sindicales; el Gobierno no ha adoptado medida alguna para poner fin a las violaciones denunciadas, ni para aclarar la interpretación de la legislación italiana y evitar que el disfrute de los derechos sindicales, incluido el de designar a representantes sindicales de empresa, quede reservado únicamente a las organizaciones signatarias de los convenios colectivos aplicables a la empresa.*
- 614.** *El Comité toma nota de las primeras observaciones del Gobierno, en las que éste indica que: en virtud del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en su versión enmendada tras el referéndum de 1995, sólo los sindicatos signatarios de los convenios colectivos aplicables a la unidad de producción tienen derecho a constituir una representación sindical de empresa y a ejercer los derechos de ello derivados, pero, en el momento en que se presentó la queja, ese no era ya el caso de FIOM-CGIL en el Grupo; en virtud del principio de no injerencia de las autoridades públicas en materia de libertad sindical, no compete al Gobierno aclarar las reglas de aplicación del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores; en lo relativo a la alegada política antisindical practicada por el Grupo, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores prevé un procedimiento judicial muy eficaz de «Represión de la conducta antisindical»; todas las quejas elevadas hasta la fecha por FIOM-CGIL contra el Grupo en base a dicho artículo han sido desestimadas; en lo relativo a los alegatos de no readmisión discriminatoria de los trabajadores afiliados a FIOM-CGIL en la planta de Pomigliano d'Arco, el Grupo tenía de plazo hasta el 14 de julio de 2013 para volver a contratar a todos los trabajadores de la antigua estructura que hasta ese momento se encontraban en desempleo técnico, y por lo tanto, resultaba prematuro alegar una discriminación en la contratación antes de esa fecha.*
- 615.** *El Comité toma nota igualmente de las observaciones adicionales del Gobierno a través de las que éste lo informa acerca de la decisión núm. 231/2013 del Tribunal Constitucional, de 3 de julio de 2013, que declara inconstitucional el artículo 19.1, b), del Estatuto de los Trabajadores.*

616. *Por último, el Comité toma nota de las observaciones del Grupo transmitidas por el Gobierno en el sentido de que: los artículos 19 a 27 del Estatuto de los Trabajadores (los cuales, según una interpretación estricta del artículo 19, únicamente atribuyen algunos derechos a los sindicatos signatarios de los convenios colectivos aplicables en la empresa) obedecen al principio, reconocido por el Comité, según el cual las organizaciones más representativas pueden gozar de determinadas ventajas puntuales; la supresión de la representación sindical de FIOM-CGIL en la empresa no responde por tanto a una política antisindical, sino que se debe únicamente a la aplicación estricta del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, interpretado conforme a la jurisprudencia existente; desde la reforma de 1995 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, los empleadores están exentos de la obligación legal general de descontar las cuotas sindicales de los salarios; tal y como ha reconocido el Tribunal de Turín, en el momento de los hechos, FIOM-CGIL carecía por completo del derecho a estar representada en el proceso de constitución del Comité de Empresa Europeo; como consecuencia de la decisión del Tribunal Constitucional de 3 de julio de 2013, el Grupo reconoce a FIOM-CGIL el derecho a contar con una representación sindical de empresa, y el Grupo considera infundados los alegatos que figuran en la queja en que se lo acusa de actos antisindicales y discriminatorios.*
617. *El Comité constata que la organización querellante, el Grupo y el Gobierno coinciden en que no se ha reconocido a FIOM-CGIL el derecho a contar con representantes sindicales en las plantas del Grupo en consonancia con una aplicación estricta del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, el cual contempla ese derecho en el caso de los sindicatos signatarios de convenios colectivos aplicables a la unidad de producción. En ese sentido, el Comité toma nota de la decisión de 3 de julio de 2013, del Tribunal Constitucional, de declarar inconstitucional dicha disposición en la medida en que no reconoce la posibilidad de constituir una representación sindical de empresa a aquellos sindicatos que no han suscrito convenios colectivos aplicables a la unidad de producción, pese a haber tomado parte en la negociación correspondiente como representantes de los trabajadores de la empresa.*
618. *El Comité toma nota en particular de los siguientes argumentos del Tribunal Constitucional: el artículo 19.1, b), del Estatuto de los Trabajadores no sólo no cumple con la función de realizar una selección de los sindicatos en función de su representatividad, sino que podría transformarse en un mecanismo de exclusión de aquellas organizaciones con una buena representatividad de empresa; la subordinación exclusiva del disfrute de los derechos sindicales en función de una posición de acuerdo con el empleador, desde el punto de vista de la negociación colectiva, resulta perjudicial para el pluralismo y para la libertad de acción de los sindicatos, amparados por el artículo 39 de la Constitución italiana; la disposición en cuestión introduce una sanción injustificada del desacuerdo que condiciona de manera innegable la libre elección por parte de los sindicatos de las formas más adecuadas de defender los intereses de sus miembros.*
619. *En ese sentido, el Comité siempre ha admitido que el hecho de reconocer la posibilidad de un pluralismo sindical no impediría que se concedieran ciertos derechos y ventajas a las organizaciones más representativas, siempre y cuando la determinación de la organización más representativa se base en criterios objetivos, establecidos de antemano y precisos, con el fin de evitar toda decisión parcial o abusiva, y las ventajas se limiten de manera general al reconocimiento de ciertos derechos preferenciales en lo que se refiere a cuestiones tales como la negociación colectiva, la consulta por las autoridades o la designación de delegados ante organismos internacionales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 354]; no obstante, el Comité desea precisar que la disposición legislativa en cuestión no se inscribe en el marco de dicho principio, debido a que el criterio que*

establece para el reconocimiento de los derechos no se basa en el grado mayor o menor de representatividad de los sindicatos, sino en la posición que éstos adopten y en los resultados que obtengan en la mesa de negociaciones. En ese sentido, el Comité considera que la decisión del Tribunal Constitucional, de 3 de julio de 2013, contribuye a la observancia de los convenios y los principios de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva, en la medida en que el hecho de subordinar la representación sindical de empresa a la obtención de un acuerdo con el empleador acerca del contenido de un convenio colectivo podría limitar la libertad de acción de los sindicatos y la libertad de negociación colectiva, consagradas respectivamente en el artículo 3 del Convenio núm. 87 y en el artículo 4 del Convenio núm. 98. A ese respecto, el Comité toma nota con satisfacción de que, como consecuencia de la decisión del Tribunal Constitucional, el Grupo ha reconocido a FIOM-CGIL el derecho a contar con una representación sindical de empresa.

620. El Comité señala no obstante que, según los términos empleados por el propio Tribunal Constitucional, el fallo de 3 de julio de 2013 no tiene por objeto ni por efecto determinar de manera exhaustiva las condiciones de atribución de los derechos sindicales reforzados previstos en el Estatuto de los Trabajadores. En ese sentido, el Comité toma nota de que, en vista de lo delicado del asunto y teniendo en cuenta el carácter específico de la decisión del Tribunal, el Gobierno se reserva la posibilidad de evaluar la oportunidad de una intervención legislativa relativa a la representación sindical en las empresas. El Comité pide al Gobierno que actúe rápidamente en este sentido y que lo mantenga informado de las iniciativas emprendidas, en consulta con los interlocutores sociales, para extraer las consecuencias legislativas que pudieran derivarse de la decisión del Tribunal Constitucional, en relación con la definición de los criterios empleados para atribuir los derechos sindicales reforzados reconocidos por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con los convenios y los principios de la OIT en materia de libertad sindical.
621. En cuanto a la suspensión del descuento de las cuotas sindicales que afecta únicamente a los afiliados a FIOM-CGIL, el Comité toma nota de que, según lo indicado por el Grupo, el convenio colectivo que prevé el descuento de las cuotas sindicales para los trabajadores que así lo soliciten sólo es jurídicamente aplicable a los sindicatos signatarios de dicho convenio y a sus afiliados, pero que el Grupo respeta las decisiones judiciales por las que se le ha ordenado efectuar esos descuentos a cuenta de FIOM-CGIL en algunas de sus plantas. A ese respecto, el Comité observa que varios tribunales italianos han ordenado efectivamente que se mantenga el descuento de las cuotas sindicales destinadas a FIOM-CGIL, tras estimar que su suspensión constituía una conducta antisindical que podía vulnerar en particular el derecho de los trabajadores a elegir libremente el sindicato destinatario de sus cotizaciones. En ese sentido, el Comité recuerda que debería evitarse la supresión de la retención de las cuotas sindicales en nómina, lo que podría causar dificultades financieras a las organizaciones sindicales, y no contribuye a que se creen relaciones profesionales armoniosas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 475]. Constatando que la deducción de las cotizaciones sindicales en nómina de los trabajadores afiliados en beneficio de los diferentes sindicatos representativos fue interrumpida respecto de la FIOM-CGIL cuando se negó a suscribir un acuerdo colectivo, el Comité teniendo en cuenta las circunstancias específicas y las decisiones judiciales pronunciadas ordenando el restablecimiento de las deducciones en varios establecimientos, pide al Gobierno que acerque a las partes concernidas para que el conjunto de los asalariados del Grupo afiliados a la FIOM-CGIL puedan seguir beneficiándose de la deducción de las cotizaciones sindicales en nómina para que sean abonadas a dicha organización sindical.
622. En relación con los alegatos de exclusión injustificada de FIOM-CGIL del proceso de constitución del Comité de Empresa Europeo, el Comité toma nota de que, según lo

indicado por el Grupo, el Tribunal de Turín no había encontrado que existiera una conducta antisindical a ese respecto. El Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado de cualquier decisión judicial sobre el asunto.

- 623.** *En cuanto a los alegatos de discriminación de los afiliados a FIOM-CGIL en el proceso de readmisión de los trabajadores de la planta de Pomigliano d'Arco, el Comité toma nota del fallo del Tribunal de Apelación de Roma de 9 de octubre de 2012, en el que este estima que se ha producido una discriminación en la contratación de los afiliados a FIOM-CGIL y ordena al Grupo la reintegración en un plazo de seis meses de 126 trabajadores afiliados a FIOM-CGIL. El Comité también toma nota de que, según lo indicado por el Grupo, la decisión del Tribunal de Apelación ha sido objeto de un recurso de casación, y que todos los trabajadores de la planta han pasado a integrar una nueva estructura (FGA) y se encuentran sujetos a un régimen de desempleo técnico (Cassa Integrazione) y de trabajo rotatorio considerado no discriminatorio por el Tribunal de Roma. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre la evolución judicial del caso.*
- 624.** *En cuanto a los alegatos relativos al despido de tres delegados de FIOM-CGIL de la planta de Melfi, el Comité toma nota del fallo del Tribunal de Casación de 2 de agosto de 2013, que confirma el carácter injustificado de dichos despidos y ordena de manera definitiva la reintegración de los tres delegados sindicales. El Comité pide al Gobierno que confirme que los tres delegados sindicales han sido reintegrados.*
- 625.** *Por último, el Comité toma nota de que el presente caso se refiere a múltiples conflictos relacionados con acusaciones de discriminación antisindical contra FIOM-CGIL y sus miembros. El Comité constata igualmente que las decisiones judiciales de diferentes instancias reconocen que, en algunos de esos conflictos, existen prácticas antisindicales en el Grupo en cuestión. El Comité toma nota de que en determinados casos no ha recaído aún decisión definitiva, y considera necesario recordar que la discriminación antisindical constituye una de las violaciones más graves de la libertad sindical, ya que puede comprometer la propia existencia de los sindicatos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 769]. En ese sentido, el Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado de las decisiones judiciales pendientes y que emprenda las iniciativas necesarias, como por ejemplo la de facilitar el diálogo entre el Grupo y la organización querellante, para contribuir a la prevención de nuevos conflictos de carácter similar en el Grupo en cuestión. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 626.** *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 actúe con rapidez y lo mantenga informado de las iniciativas emprendidas, en consulta con los interlocutores sociales, para extraer las consecuencias legislativas que pudieran derivarse de la decisión del Tribunal Constitucional de 3 de julio de 2013, en relación con la definición de los criterios empleados para atribuir los derechos sindicales reforzados reconocidos por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con los convenios y los principios de la OIT en materia de libertad sindical;*
 - b) constatando que la deducción de las cotizaciones sindicales en nómina de los trabajadores afiliados en beneficio de los diferentes sindicatos fue interrumpida respecto de la FIOM-CGIL cuando se negó a suscribir un acuerdo colectivo, el Comité teniendo en cuenta las circunstancias*

específicas y las decisiones judiciales pronunciadas ordenando el restablecimiento de las deducciones en varios establecimientos, pide al Gobierno que acerque a las partes concernidas para que el conjunto de los asalariados del Grupo afiliados a la FIOM-CGIL puedan seguir beneficiándose de la deducción de las cotizaciones sindicales en nómina para que sean abonadas a dicha organización sindical;

- c) *el Comité pide al Gobierno que confirme que los tres delegados sindicales de la FIOM-CGIL del establecimiento de Melfi mencionados en la sentencia del Tribunal de Casación de 2 de agosto de 2013 han sido reintegrados, y*
- d) *en relación con los demás alegatos de conducta y discriminación antisindicales que figuran en el presente caso, el Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado de las decisiones judiciales pendientes. El Comité también solicita al Gobierno que emprenda las iniciativas necesarias, como por ejemplo la de facilitar el diálogo entre el Grupo y la organización querellante, para contribuir a la prevención de nuevos conflictos de carácter similar en el Grupo en cuestión. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

CASO NÚM. 3031

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Panamá
presentada por
el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SINTE)**

Alegatos: la organización querellante alega que la autoridad administrativa rechazó su solicitud de personería jurídica, argumentando que el régimen laboral establecido en el Código del Trabajo no es aplicable a los servidores públicos

- 627.** La queja figura en una comunicación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SINTE) de fecha 5 de junio de 2013.
- 628.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 9 de septiembre de 2013.
- 629.** Panamá ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 630.** En su comunicación de 5 de junio de 2013, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SINTE) manifiesta que es un sindicato de docentes en formación, con cobertura nacional en escuelas y colegios públicos y privados. El SINTE alega que solicitó la personería jurídica — acompañada de toda la documentación exigida por la legislación laboral — al Departamento de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo

y Desarrollo Laboral del Ministerio de Trabajo, el 23 de junio de 2011, y que dicha solicitud fue declarada improcedente por el departamento en cuestión el 20 de julio de 2011. Añade el SINTE que, por resolución núm. 9 DGT, de 22 de septiembre de 2011, la Dirección General del Trabajo y Desarrollo Laboral rechazó por improcedente el recurso de apelación interpuesto contra la decisión del Departamento de Organizaciones Sociales.

- 631.** La organización querellante indica que la autoridad administrativa rechazó la solicitud del SINTE argumentando que el régimen laboral establecido en el Código del Trabajo no es aplicable al sector público. A este respecto, el SINTE señala que afilia a servidores públicos, pero también a educadores del sector privado y que todos pertenecen a la misma rama de actividad, que es la del servicio de educación. Por último, la organización querellante afirma que no pretenden crear una asociación de derecho común, en ejercicio del derecho general de asociación tutelado por la Constitución Política en su artículo 39, sino constituir un sindicato en ejercicio de la libertad sindical tutelada en el artículo 68 de dicha Constitución y de los convenios internacionales.

B. Respuesta del Gobierno

- 632.** En su comunicación de 9 de septiembre de 2013, el Gobierno declara que es respetuoso de los Convenios que ha ratificado, incluyendo los relativos a la libertad sindical. Asimismo, recuerda que mantiene una política de diálogo tripartito y que con el apoyo de la OIT promueve la aplicación efectiva de los Convenios núms. 87 y 98 a través de las comisiones establecidas en el marco del Acuerdo Tripartito de Panamá suscrito por los interlocutores sociales el 1.º de febrero de 2012.

- 633.** Añade el Gobierno que en lo que respecta al presente caso, el Departamento de Organizaciones Sociales de la Dirección General del Trabajo procedió, mediante nota núm. 317 DOS.2011, de 20 de junio de 2011, a devolver la solicitud de personería gremial del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SINTE), una vez que se percató que los miembros fundadores del sindicato son funcionarios del sector público y no se rigen por el Código del Trabajo. En la mencionada nota se citó la sentencia del 8 de junio de 1998 del Primer Tribunal Superior de Trabajo, la cual fue confirmada por la Corte Suprema de Justicia que dispuso que el régimen laboral que establece el Código del Trabajo no es aplicable a los trabajadores del sector público. El Gobierno afirma que la Constitución Política hace una diferenciación entre el derecho de asociación y el derecho de sindicación, ambos regulados en la Carta Magna, y que esto no coarta el derecho de asociación de los trabajadores del sector público, ya que los mismos pueden organizarse mediante el procedimiento de inscripción ante el ministerio de Gobierno. El Gobierno indica que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral no puede actuar y reconocer una personería jurídica a un grupo de trabajadores públicos pues estaría actuando en contra de la ley.

- 634.** Por último, el Gobierno manifiesta que en el marco de lo dispuesto en el Acuerdo Tripartito de Panamá, le corresponde a la Comisión de Adecuación de la Legislación Nacional con los convenios de la OIT, y en especial a la Subcomisión de Carrera Administrativa, decidir sobre los ajustes a esa ley en forma consensuada.

C. Conclusiones del Comité

- 635.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que la autoridad administrativa del trabajo rechazó su solicitud de personería jurídica en 2011 argumentando que el régimen laboral establecido en el Código del Trabajo no es aplicable al sector público (el SINTE señala que afilia a servidores públicos, pero también*

a educadores del sector privado y que todos pertenecen a la misma rama de actividad, que es la del servicio de educación).

- 636.** *A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) el Departamento de Organizaciones Sociales de la Dirección General del Trabajo procedió, mediante nota núm. 317 DOS.2011, de 20 de junio de 2011, a devolver la solicitud de personería gremial del SINTE una vez que se percató que los miembros fundadores del sindicato son funcionarios del sector público y no se rigen por el Código del Trabajo; 2) en la mencionada nota se citó la sentencia del 8 de junio de 1998 del Primer Tribunal Superior de Trabajo, la cual fue confirmada por la Corte Suprema de Justicia que dispuso que el régimen laboral que establece el Código del Trabajo no es aplicable a los trabajadores del sector público; 3) la Constitución Política hace una diferenciación entre el derecho de asociación y el derecho de sindicación, ambos regulados en la Carta Magna, y esto no coarta el derecho de asociación de los trabajadores del sector público, ya que los mismos pueden organizarse mediante el procedimiento de inscripción ante el Ministerio de Gobierno; 4) el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral no puede actuar y reconocer una personería jurídica a un grupo de trabajadores públicos pues estaría actuando en contra de la ley, y 5) en el marco de lo dispuesto en el Acuerdo Tripartito de Panamá, le corresponde a la Comisión de Adecuación de la Legislación Nacional con los convenios de la OIT, y en especial a la Subcomisión de Carrera Administrativa, decidir sobre los ajustes a esa ley en forma consensuada.*
- 637.** *El Comité toma nota de estas informaciones y recuerda que en el pasado ya ha tenido ocasión de examinar alegatos sobre la negativa de la autoridad administrativa de otorgar la personería jurídica a un sindicato de funcionarios públicos cuyo vínculo laboral no se rige por el Código del Trabajo sino por la Ley de Carrera Administrativa [véase caso núm. 2677, informes 354, 357, 360 y 367]. El Comité recuerda que en esa ocasión: i) manifestó que «la existencia de normas legales especiales que regulen el derecho de sindicación de los servidores públicos no es en sí objetable en la medida que tales normas respetan las disposiciones del Convenio núm. 87», y 2) pidió al Gobierno que tome medidas para que la legislación reconozca a los funcionarios públicos que no trabajan en la Administración del Estado (lo cual es el caso de los docentes del sector público) una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia y el derecho de negociación colectiva.*
- 638.** *El Comité reitera las recomendaciones formuladas oportunamente y confía en que en el marco de la Comisión de Adecuación de la Legislación Nacional con los convenios de la OIT, y en especial en la Subcomisión de Carrera Administrativa, se tomaran las medidas necesarias para elaborar con carácter urgente un proyecto de disposiciones específicas para poner la Ley de Carrera Administrativa en plena conformidad con los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva, derivados de los convenios sobre estas materias y garantizar los derechos y garantías mencionados en el párrafo anterior de manera que el sindicato querellante pueda obtener la personalidad jurídica y sea registrado como sindicato en un futuro próximo.*

Recomendación del Comité

- 639.** *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 en el marco de la Comisión de Adecuación de la Legislación Nacional con los Convenios de la OIT, y en especial en la Subcomisión de Carrera Administrativa, se tomarán las medidas necesarias para elaborar, con carácter urgente, un proyecto de disposiciones específicas

para poner la Ley de Carrera Administrativa en plena conformidad con los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias, de manera de garantizar a los funcionarios públicos que no trabajan en la Administración del Estado (lo cual es el caso de los docentes del sector público) una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia y el derecho de negociación colectiva, y que el sindicato querellante pueda obtener la personalidad jurídica y sea registrado como sindicato en un futuro próximo.

CASO NÚM. 2937

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno del Paraguay
presentada por**

- **la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)**
- **el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Itaipú Binacional – Lado Paraguayo (STEIBI)**
- **el Sindicato de Conductores y Servicios de Alto Paraná (SICONAP/S) y**
- **el Sindicato de trabajadores de Itaipú Binacional (SITRAIBI)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan el incumplimiento de un convenio colectivo por parte de la entidad Itaipú Binacional – Lado Paraguayo, la negociación posterior de un convenio colectivo con organizaciones minoritarias y actos de represalia tras la realización de una huelga

- 640.** La queja figura en comunicaciones del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Itaipú Binacional – Lado Paraguayo (STEIBI), el Sindicato de Conductores y Servicios de Alto Paraná (SICONAP/S) y el Sindicato de Trabajadores de Itaipú Binacional (SITRAIBI) y de la Central Unitaria de Trabajadores de fechas 26 de septiembre y 18 de octubre de 2011.
- 641.** En sus reuniones de marzo, junio y octubre de 2013, el Comité dirigió al Gobierno llamamientos urgentes y señaló a su atención que de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (noviembre de 1971), presentaría un informe sobre el fondo de este caso, incluso si no se hubiesen recibido las informaciones u observaciones del Gobierno en tiempo oportuno. A la fecha, aún no se han recibido informaciones del Gobierno.
- 642.** El Paraguay ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de los querellantes

- 643.** En sus comunicaciones de 26 de septiembre y 11 de octubre de 2011, los querellantes manifiestan que el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Itaipú Binacional – Lado Paraguayo (STEIBI) y el Sindicato de Trabajadores de Itaipú Binacional (SITRAIBI) son asociaciones gremiales de primer grado dentro de la entidad Itaipú Binacional – Lado Paraguayo (en adelante la empresa) y afilian a trabajadores de la empresa. El Sindicato de Conductores y Servicios de Alto Paraná (SICONAP/S) es una organización gremial de primer grado que afilia a todos los trabajadores del transporte y servicios del Departamento de Alto Paraná y entre ellos a trabajadores de la empresa y de las empresas contratistas con la misma. La empresa es una institución que fue creada por el artículo III del tratado firmado entre la República del Paraguay y la República Federativa del Brasil en fecha 26 de abril de 1973 y ratificada por el Paraguay mediante ley núm. 389 de fecha 11 de julio de 1973.
- 644.** Señalan que la empresa tiene firmado con las organizaciones querellantes un contrato colectivo de condiciones de trabajo (CCCT) y que entre junio y septiembre de 2010 realizaron varios reclamos a la empresa por su incumplimiento. Añaden que en diciembre de 2010 el STEIBI solicitó al Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social el rechazo de la homologación solicitada por la empresa de un aditivo contractual suscrito con cuatro sindicatos minoritarios (según los querellantes STEIBI representa al 81 por ciento de los trabajadores), pero que la autoridad administrativa no hizo lugar a la solicitud y homologó el aditivo contractual por resolución núm. 1665 de 24 de diciembre de 2010.
- 645.** Indican los querellantes que entre el 10 de marzo y el 14 de abril de 2011 se llevaron a cabo las negociaciones del CCCT correspondiente al período 2011-2012 y que en ese contexto se formuló una denuncia ante las autoridades relacionada con la actitud de la empresa de manifestar maliciosamente ante la opinión pública que los sindicatos habían realizado pedidos excesivos en la mesa negociadora y de dividir a los sindicatos.
- 646.** Alegan los querellantes que finalmente el 26 de abril de 2011, en una abierta demostración de práctica antisindical, la empresa suscribió con algunos sindicatos con representación minoritaria el CCCT para el período 2011-2012, dejando de lado a los sindicatos querellantes que en su conjunto representan al 90 por ciento de los trabajadores. Añaden los querellantes que el 27 de abril de 2011 informaron a los directores de la empresa que sus respectivas asambleas rechazaron sus contrapropuestas y que habían decidido realizar una huelga por el término de treinta días a partir del 3 de mayo de 2011. Informan los querellantes que en un acto de amedrentamiento al ejercicio del derecho de huelga, el 10 de mayo la empresa denunció un supuesto bloqueo de las entradas a la empresa por parte de los querellantes que realizaban la huelga y solicitó una medida cautelar a la que no se hizo lugar luego de que la actuario judicial verificó su improcedencia.
- 647.** Las organizaciones querellantes indican que el 23 de mayo de 2011 se suscribió un acta de cierre de la negociación del CCCT con la empresa, un acta de acuerdo complementario y el acta de levantamiento de la huelga y acuerdo de compromisos. Señala la empresa que en esta última acta la empresa asumió el compromiso de no realizar ninguna acción de orden administrativo ni judicial hacia los trabajadores que se adhirieron a la huelga, sean estos afiliados o no de los gremios que declararon la medida de fuerza. Los sindicatos se comprometieron a no realizar acción alguna de carácter judicial y/o administrativa relacionada con el incumplimiento del CCCT de 2010-2011 (según el querellante esto demuestra que la empresa admite el incumplimiento del CCCT).
- 648.** Alegan las organizaciones querellantes que sin respetar el compromiso asumido para el levantamiento de la huelga, la empresa como represalia hacia los sindicatos: 1) rescindió sin motivo alguno su vínculo con las empresas contratistas que prestan el servicio de

transporte (el SICONAP/S afiliaba a trabajadores en dichas empresas) y condiciona la contratación de los trabajadores a las nuevas empresas de transporte a su renuncia a la afiliación al SICONAP/S, y 2) pretende modificar un sector de trabajo (coordinación de turismo) cuya consecuencia inmediata sería la desafectación de los trabajadores asociados al STEIBI. Por último, las organizaciones querellantes alegan también que la empresa ha creado un nuevo sindicato que ha sido registrado por la autoridad administrativa.

B. Conclusiones del Comité

649. *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde el inicio del caso, el Gobierno no haya proporcionado las informaciones solicitadas, aun cuando se le invitó a hacerlo mediante tres llamamientos urgentes (el último de ellos en su reunión de octubre de 2013).*
650. *Dadas las circunstancias, y de conformidad con el procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración], el Comité se ve en la obligación de presentar un informe sobre el fondo de este caso sin poder tener en cuenta la información que esperaba recibir del Gobierno.*
651. *El Comité recuerda que el objetivo de todo el procedimiento establecido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar los alegatos de violaciones de la libertad sindical es promover el respeto de esa libertad tanto de jure como de facto. El Comité está convencido de que si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deberán reconocer a su vez la importancia que tiene presentar, con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas y precisas sobre los alegatos formulados contra ellos.*
652. *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes alegan que la empresa: 1) incumplió el contrato colectivo de condiciones de trabajo (CCCT) para el período 2010-2011, lo que según las organizaciones querellantes habría sido objeto de varios reclamos a la empresa y de denuncias a la autoridad administrativa); 2) en una abierta demostración de práctica antisindical suscribió con algunos sindicatos con representación minoritaria el CCCT para el período 2011-2012, dejando de lado a los sindicatos querellantes que en su conjunto representan al 90 por ciento de los trabajadores, y 3) incumplió un acuerdo que había suscrito con las organizaciones querellantes para el levantamiento de una huelga y tomó acciones de represalia (según los alegatos se rescindieron contratos con empresas de transporte en las que el SICONAP/S afiliaba a trabajadores y condiciona la contratación de los trabajadores en las nuevas empresas de transporte a su renuncia a la afiliación al SICONAP/S), pretende modificar un sector de trabajo (coordinación de turismo) cuyas consecuencias inmediatas serían la desafectación de los trabajadores asociados al STEIBI, y ha creado un nuevo sindicato que ha sido registrado por la autoridad administrativa).*
653. *A este respecto, el Comité recuerda «la importancia que concede a la obligación de negociar de buena fe para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones profesionales» y que «los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 934 y 939]. Asimismo, el Comité desea recordar que en numerosas ocasiones subrayó que «el respeto a los principios de la libertad sindical requiere que a los trabajadores no se les despida o deniegue el reingreso por participar en una huelga u otro tipo de acción reivindicativa; a estos fines es irrelevante si el despido se produce durante la huelga o después de la misma» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 663]. En estas condiciones, el Comité urge al Gobierno a que sin demora envíe sus observaciones en relación con la totalidad de los alegatos presentados en este caso.*

Recomendación del Comité

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

El Comité urge al Gobierno a que sin demora envíe sus observaciones en relación con la totalidad de los alegatos presentados en este caso y en particular sobre los relativos a que la entidad Itaipú Binacional – Lado Paraguayo: 1) incumplió el contrato colectivo de condiciones de trabajo (CCCT) para el período 2010-2011, lo que según las organizaciones querellantes habría sido objeto de varios reclamos a la empresa y de denuncias a la autoridad administrativa); 2) en una abierta demostración de práctica antisindical suscribió con algunos sindicatos con representación minoritaria el CCCT para el período 2011-2012, dejando de lado a los sindicatos querellantes que en su conjunto representan al 90 por ciento de los trabajadores, y 3) incumplió un acuerdo que había suscrito con las organizaciones querellantes para el levantamiento de una huelga y tomó acciones de represalia (según los alegatos se rescindieron contratos con empresas de transporte en las que el SICONAP/S afiliaba a trabajadores y condiciona la contratación de los trabajadores en las nuevas empresas de transporte a su renuncia a la afiliación al SICONAP/S, pretende modificar un sector de trabajo (coordinación de turismo) cuyas consecuencias inmediatas serían la desafectación de los trabajadores asociados al STEIBI, y ha creado un nuevo sindicato que ha sido registrado por la autoridad administrativa).

CASO NÚM. 3010

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno del Paraguay presentada por

- la UNI Global Union y
- el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Prosegur Paraguay, S.A. (SITEPROPASA)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan despidos antisindicales y actos de persecución en perjuicio de trabajadores en huelga por parte de la empresa Prosegur Paraguay, S.A., así como la negativa de la empresa para negociar un contrato colectivo de condiciones de trabajo

655. La queja figura en una comunicación del Sindicato de Trabajadores y Empleados de Prosegur Paraguay, S.A. (SITEPROPASA) y de la UNI Global Union por comunicación de 31 de octubre de 2012.

656. En su reunión de octubre de 2013 el Comité dirigió al Gobierno un llamamiento urgente y señaló a su atención que de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17

de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (noviembre de 1971), presentaría un informe sobre el fondo de este caso, incluso si no se hubiesen recibido las informaciones u observaciones del Gobierno en tiempo oportuno. Por comunicación de 12 de marzo de 2014, el Gobierno informa que enviará documentación e informes relacionados con el caso.

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

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 658.** En su comunicación de 31 de octubre de 2012, el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Prosegur Paraguay, S.A. (SITEPROPASA) y de la UNI Global Union informan que el 25 de septiembre de 2011 se convocó la asamblea constitutiva del sindicato y se iniciaron los trámites de registro a la autoridad administrativa del trabajo. El día 26 de septiembre se registró el sindicato conforme a la resolución núm. 62/2011 del Viceministerio de Trabajo. De ello se informó a la empresa Prosegur por medio de un telegrama colacionado. Alegan los querellantes que una vez comunicada la información de constitución del sindicato, la empresa procedió a despedir a los siguientes trabajadores identificados como promotores y organizadores del sindicato: Sres. Víctor Fretes, Pío Antonio Hermoza, Carlos Denis y Esteban González, secretario de prensa y relaciones públicas. Señalan los querellantes que no se pudo recurrir ante la justicia solicitando su reintegro en virtud de no contar con la documentación que acreditara fehacientemente su condición de organizadores sindicales.
- 659.** Añaden los querellantes que el 23 de diciembre de 2011, el sindicato comunicó al empleador su intención de promover la negociación de un contrato colectivo de condiciones de trabajo y presentó un proyecto aprobado por la asamblea del sindicato. Según los querellantes, la empresa mostró una actitud dilatoria y el sindicato recurrió ante la autoridad administrativa solicitando su mediación. Indican que el 2 de mayo de 2012 los representantes de la empresa y del sindicato firmaron un principio de acuerdo estableciendo un plazo de dos meses para que una vez concluidas las negociaciones, ambas partes firmaran el contrato colectivo de condiciones de trabajo. Las organizaciones querellantes alegan que una vez concluido el plazo el acuerdo no fue cumplido debido a la falta de predisposición de la empresa a continuar con las negociaciones.
- 660.** Alegan los querellantes que durante el proceso de negociación mencionado, fueron despedidos los siguientes sindicalistas: Sres. Antonio Robledo, Hermenegildo Areco, Víctor Martínez, Heriberto Ortiz y Alfredo Ramírez. Señalan los querellantes que en este contexto los trabajadores afiliados a SITEPROPASA decidieron, cumpliendo todos los requisitos legales, realizar una huelga de ocho días que se llevó a cabo del 18 al 26 de julio de 2012 (la huelga se amplió hasta el 4 de agosto de 2012). Alegan los querellantes que desde el inicio de la huelga la empresa inició acciones de persecución, intimidación y amedrentamiento en perjuicio de los trabajadores. Concretamente señalan que varios de los dirigentes y afiliados al sindicato recibieron en su domicilio llamadas telefónicas de empleados de la empresa comunicando a sus familiares que el trabajador que participaba en la huelga sería despedido y ya no podría mantener a su familia. Asimismo, alegan la presencia intimidatoria de agentes del orden público durante los piquetes y marchas de los huelguistas.
- 661.** Añaden los querellantes que la empresa contrató a nuevos trabajadores durante la huelga y que ello fue constatado por la autoridad administrativa del trabajo. Indican que durante la huelga se realizó una reunión tripartita en el Ministerio de Trabajo, con la presencia de la Ministra de Trabajo, y que se solicitó y recomendó a los trabajadores el levantamiento de

la medida de fuerza. Según los querellantes las máximas autoridades del Ministerio se comprometieron a continuar con la mediación y a garantizar a los trabajadores que no sufrirían represalias. Sin embargo, alegan que a partir de ese momento se desatendieron por completo de la suerte de los trabajadores afiliados al sindicato. Informan los querellantes que, el 27 de julio de 2012, los trabajadores decidieron levantar la huelga y que cuando se presentaron al trabajo, el 30 de julio, la empresa procedió a convocar a los trabajadores de manera individual y, sin la presencia de asesores o representantes legales, les comunicaron que lograrían que la huelga fuera declarada ilegal (la empresa inició una demanda ante el Juzgado del Trabajo de Primera Instancia del cuarto turno de la ciudad de Asunción) y que por lo tanto, quedarían desempleados sin ningún pago. Agregan que en ese contexto se les instó a firmar un acuerdo de terminación del contrato de trabajo a efectos de acordar el pago de una indemnización, preaviso y otros, como si se tratase de un despido injustificado o un retiro con causa justificada. Alegan los querellantes que, de esta manera, la empresa logró desvincular a 230 sindicalistas y que aquellos que se negaron a firmar las cartas de rescisión de la relación laboral fueron despedidos. Señalan los querellantes que resulta interesante observar que posteriormente la empresa retiró su solicitud de declaración de ilegalidad de la huelga el 20 de agosto. Según los querellantes algunos dirigentes sindicales aceptaron el pago de una contraprestación en concepto de un «acuerdo por mutuo consentimiento de fin de la relación laboral»; muchos de ellos tras sufrir todo tipo de presiones. Alegan también los querellantes que cuando los trabajadores despedidos solicitan empleo en otras empresas del ramo se encuentran con la sorpresa de que a pesar de reunir los requisitos solicitados se les informa que no pueden acceder al empleo porque la empresa ha remitido una lista de los trabajadores huelguistas.

B. Conclusiones del Comité

- 662.** *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde el inicio del caso, el Gobierno no haya proporcionado las informaciones solicitadas, aun cuando se le invitó a hacerlo mediante tres llamamientos urgentes (el último de ellos en su reunión de octubre de 2013).*
- 663.** *Dadas las circunstancias, y de conformidad con el procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración], el Comité se ve en la obligación de presentar un informe sobre el fondo de este caso sin poder tener en cuenta la información que esperaba recibir del Gobierno.*
- 664.** *El Comité recuerda que el objetivo de todo el procedimiento establecido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar los alegatos de violaciones de la libertad sindical es promover el respeto de esa libertad tanto de jure como de facto. El Comité está convencido de que si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deberán reconocer a su vez la importancia que tiene presentar, con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas y precisas sobre los alegatos formulados contra ellos.*
- 665.** *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes alegan que la empresa Prosegur Paraguay, S.A.: 1) despidió a cuatro trabajadores fundadores del sindicato cuando fue informada de su constitución; 2) se negó a cumplir con un principio de acuerdo para negociar un contrato colectivo de condiciones de trabajo; 3) despidió durante dicho proceso de negociación a cinco sindicalistas; 4) reemplazó a trabajadores en huelga y realizó actos de intimidación en perjuicio de los huelguistas (los querellantes alegan que los trabajadores recibieron llamadas a sus domicilios particulares indicando a sus familiares que perderían sus puestos de trabajo por participar en la huelga y que agentes de seguridad estuvieron presentes durante los piquetes y marchas realizadas por los huelguistas); 5) logró desvincular a 230 sindicalistas (que aceptaron una indemnización) que participaron en la huelga, tras informarles que la huelga sería*

declarada ilegal y que quedarían desempleados y sin ningún tipo de pago, y 6) ha remitido una lista de los trabajadores huelguistas a otras empresas del ramo, impidiendo el acceso al trabajo de los mismos.

- 666.** *A este respecto, el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones en relación con estos graves alegatos de discriminación antisindical y le insta a que las envíe sin demora, obteniendo los comentarios de la empresa concernida. El Comité desea recordar de manera general que «nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo» y que «la práctica consistente en establecer listas negras de dirigentes sindicales y sindicalistas constituye una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales y, en general, los gobiernos deberían tomar medidas enérgicas para combatir tales prácticas» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 771 y 803].*
- 667.** *En virtud de los principios señalados, el Comité pide al Gobierno que tome acciones urgentes para que, sin demora, se lleve a cabo una investigación en relación con la totalidad de los hechos alegados en este caso y que en caso que se constate la veracidad de los mismos se tomen las medidas de reparación necesarias. El Comité pide al Gobierno que le informe al respecto.*
- 668.** *Por otra parte, recordando que «debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores por una parte y las organizaciones de trabajadores por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 880], el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas a su alcance para promover la negociación colectiva entre las partes. El Comité pide al Gobierno que le informe al respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 669.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la recomendación siguiente:*
- a) el Comité pide al Gobierno que tome acciones urgentes para que sin demora se lleve a cabo una investigación en relación con la totalidad de los hechos alegados en este caso y que en caso que se constate la veracidad de los mismos se tomen las medidas de reparación necesarias. El Comité pide al Gobierno que le informe al respecto, y*
 - b) recordando que debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores por una parte y las organizaciones de trabajadores por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo, el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas a su alcance para promover la negociación colectiva entre las partes. El Comité pide al Gobierno que le informe al respecto.*

**Queja contra el Gobierno del Perú
presentada por**

- **la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)**
- **la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) y**
- **la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)**

Alegatos: asesinato y amenazas a dirigentes sindicales y afiliados del sector de la construcción, insuficiencia de las medidas adoptadas y falta de eficacia de las investigaciones, mantenimiento del registro de pseudo organizaciones sindicales y progresivo ingreso de alguna de ellas en órganos instituciones oficiales en detrimento de la federación querellante

- 670.** La queja figura en una comunicación conjunta de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) de fecha 20 de agosto de 2012. Por comunicación de fecha 29 de noviembre de 2013, la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), presentó alegatos relacionados con la queja inicial.
- 671.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 23 de octubre de 2012 y de 17 de septiembre, 15 de noviembre y 20 de diciembre de 2013 y 3 de febrero de 2014.
- 672.** El Perú ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de los querellantes

- 673.** En su comunicación de fecha 20 de agosto de 2012, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) alegan el asesinato de dirigentes sindicales y trabajadores del sector de la construcción por el sólo hecho de pertenecer a la FTCCP y que se enmarca en la actividad de extorsión de mafias y grupos de delincuentes disfrazados de sindicatos que ofrecen «protección» o «seguridad» a los empresarios y que cobran cuotas a los trabajadores para poder laborar y les obligan a desafiliarse de la FTCCP y a hacerlo a sus pseudo sindicatos. Esta situación de violencia y de amenazas, que ya fue examinada por el Comité de Libertad Sindical, empezó en 2006, involucra también desde el Gobierno anterior a funcionarios policiales cuya complicidad con los mencionados grupos de delincuentes ha provocado una relación delincuencia-corrupción. Se genera así un clima de temor y de violencia que obstaculiza gravemente el ejercicio de las actividades sindicales. La lucha por el control de las obras da lugar también con frecuencia al enfrentamiento entre bandas mafiosas organizadas en el Gobierno anterior.

674. Más concretamente, las organizaciones querellantes mencionadas alegan que en 2012 fueron asesinados por estos grupos de delincuentes los siguientes dirigentes sindicales:

- Carlos Armando Viera Rosales, que ocupaba el cargo de secretario de organización del Sindicato de Construcción Civil del Callao, el día viernes 10 de febrero de 2012 a las 7.30 horas, cuando salía de su domicilio y se dirigía a realizar sus labores sindicales cotidianas, fue asesinado por tres sicarios que le dispararon cuatro balazos. Este dirigente sindical tuvo el coraje, de denunciar a las mafias existentes en Ventanilla, quienes contando con protección política y utilizando infamemente el glorioso nombre de los trabajadores del andamio, extorsionan a los ingenieros y empresarios de la construcción.

Personal policial del Departamento de Investigación Criminal de Ventanilla, en coordinación con personal de SUAT e inteligencia de la región policial del Callao, lograron identificar y capturar al presunto asesino de Armando Viera Rosales; el Poder Judicial lo internó en el Penal de Sarita Colonia del Callao y fue puesto en libertad después de tres meses.

- Guillermo Alonso Yacila Ubillus, secretario general adjunto del Sindicato de Construcción Civil del Callao y secretario general de la CGTP – Callao, asesinado el 3 de julio de 2012, aproximadamente a las 7.45 horas, en momentos que se retiraba del local sindical a su domicilio, fue asesinado con disparos realizados por sicarios. El caso se encuentra en investigación ante la autoridad policial de la provincia constitucional del Callao, desconociéndose los resultados.
- Rubén Snell Soberón Estela, secretario general adjunto del Sindicato de Chiclayo y coordinador general de la seccional regional de Lambayeque base la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP), asesinado el 7 de agosto de 2012 a las 7.30 horas, cuando se dirigía de su domicilio a una reunión con los obreros desocupados de la construcción civil en el estadio Elías Aguirre de Chiclayo. Dos delincuentes le dispararon directamente en la cabeza y el tórax causando su muerte inmediata. Este crimen sucede en momentos que la FTCCP denunció públicamente amenazas de muerte contra el secretario general Wilmar Zegarra Bonilla, donde estarían involucrados ciertos elementos de la policía nacional y la organización delictiva liderada por el delincuente conocido por su alias de «viejo paco».
- Las organizaciones querellantes subrayan que sobre los referidos asesinatos ocurridos en 2012, a la fecha, no hay responsables pese a la evidencia de que se trata de la actuación ilícita de la mafia de delincuentes que incluso la policía nacional los tiene identificados.

675. Asimismo, las organizaciones querellantes alegan el asesinato de los siguientes miembros de la FTCCP: 1) Jorge Antonio Vargas Guillén, asesinado el 19 de agosto de 2011 en la jurisdicción de Pacasmayo – La Libertad, habiéndose identificado como presuntos responsables a Alberto Rojas Paucar y Ana Cecilia Guevara Biminchumo; 2) Luis Estaban Luyo Vicente, asesinado el 31 de enero de 2012 en el distrito de Imperial de la provincia de Cañete identificándose como responsables a Adrián Rojas Ore y Artemio López Flores, quienes actuaron en complicidad con otros no identificados. En ambos casos la División de Investigación de Homicidios de la DIRINCRI PNP, puso a los responsables a disposición del Ministerio Público para la denuncia ante el Poder Judicial, sin embargo no se conoce ninguna actuación de estas autoridades; 3) Rodolfo Alfredo Mestanza Poma, asesinado el 17 de junio de 2011 en la jurisdicción de Ancón (Lima) en circunstancia en que se venía construyendo la carretera de Ancón hasta la ciudad de Pativilca (Huacho), crimen en el que existen fundadas evidencias de la autoría de pseudo dirigentes sindicales. Este hecho a la fecha viene siendo investigado por la División de Investigación de Homicidios de la DIRINCRI de la policía nacional del Perú. Las organizaciones querellantes señala que los resultados de las investigaciones y procedimientos sobre estos graves hechos contra la

integridad de los trabajadores revelan el poco interés y la falta de eficacia de las autoridades y la inoperancia del Ministerio Público y del Poder Judicial.

- 676.** Las organizaciones querellantes recalcan que el actual Ministerio de Trabajo y Protección Social se resiste a efectuar la revisión de los innumerables registros de pseudo sindicatos otorgados por el Gobierno anterior que encubren grupos de delincuentes y que no cumplían los requisitos legales mínimos como estar integrados por trabajadores de la construcción.
- 677.** Según las organizaciones querellantes, la violencia en obras de la construcción, se ha acentuado más en los últimos tiempos, si bien el actual Gobierno ha dado muestra de voluntad política de erradicar este problema creando, a solicitud de las organizaciones querellantes, una comisión multisectorial para analizar tal situación y propone medidas de solución, los grupos delincuenciales han acrecentado su actividad como muestran los asesinatos alegados. La Comisión Multisectorial puede requerir a las entidades y dependencias públicas y privadas, de ser el caso, informes estadísticos y otro tipo de información necesaria para el cumplimiento de sus funciones, analizar la informalidad laboral en construcción así como la violencia en obras.
- 678.** Si bien la FTCCP ha presentado propuestas para la eliminación de la violencia en las obras: la revisión de los registros de organizaciones sindicales, para que éstos sólo estén conformados por trabajadores de la construcción y no por delincuentes; que se establezca un registro único de trabajadores de la construcción a nivel nacional; que se descentralice y dote de infraestructura y el apoyo económico a la denominada División de la Protección de Obras de Construcción Civil (DIVPROC) para que tenga alcance nacional; y que se efectúen coordinaciones eficaces con el Ministerio Público y el Poder Judicial. Sin embargo no se ha dado curso a estos planteamientos.
- 679.** Estas mafias delincuenciales, organizadas en el Gobierno anterior, utilizando su cobertura de «organizaciones sindicales registradas», ingresan a la vida institucional, habiéndose sustituido al representante de la federación querellante del directorio de la institución pública SENCICO. Igualmente, dentro de los planes de estos pseudo sindicatos se encuentra el desestabilizar a la federación querellante, tratando de ingresar al CONAFOVICER con la complacencia del Ministerio de Trabajo y Protección Social, donde se viene tramitando tal pretensión.

B. Respuesta del Gobierno

- 680.** En su comunicación de fecha 23 de octubre de 2012, el Gobierno declara que el Estado peruano, como sujeto de derecho internacional y ente jurídico que se rige por las normas internacionales y nacionales de la materia, no promueve a «pseudo sindicatos», sino que fomenta, defiende y promueve la libertad sindical, y el derecho que tienen todos los ciudadanos a asociarse libremente, tal y como lo estipula nuestra Carta Magna:

Artículo 28. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La Convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

- 681.** Asimismo, en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (decreto supremo núm. 010-2003-TR) establece que:

Artículo 2. El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Artículo 3. La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedírsele hacerlo.

Artículo 4. El Estado, los empleadores y los representantes de unos y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coartar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

682. El Gobierno se refiere a continuación a acciones concretas realizadas por el Estado para combatir la violencia en las obras de la construcción civil e indica que el Estado peruano consciente de esta problemática de violencia, a través del Ministerio del Interior creó en el 2010 un grupo especial policial para investigar y tratar de controlar esos hechos delictivos, denominado División Policial Especializada de Protección de Obras Civiles de la Policía Nacional del Perú (DIVPROC). La misión de este grupo policial es garantizar la ejecución de obras civiles y evitar que falsos obreros de la construcción civil se dediquen a extorsionar a los empresarios de este sector.

683. Esta División operaba inicialmente en la ciudad de Lima-Metropolitana, más por requerimiento de las organizaciones sindicales se han instalado nuevas unidades en las ciudades de la región Lambayeque, de la región Ica y hasta el momento la región Ancash.

684. El Gobierno señala que, generalmente, el motivo de la violencia en la construcción civil, es por la disputa que existe entre las mismas organizaciones sindicales, por tomar el control de las obras, a través de puestos de trabajo para los afiliados. Estos hechos han llevado a que se presenten denuncias entre los miembros de los sindicatos, llegando inclusive a acusaciones de atentados contra la vida, el cuerpo y la salud (amén de otros tantos), los mismos que vienen siendo investigados por las autoridades competentes. El Gobierno indica que el Estado, a través de la Presidencia del Consejo de Ministros y con resolución suprema núm. 173-2012-PCM, ha constituido una Comisión Multisectorial, presidida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, e integrada por un delegado de los Ministerios del Interior, Vivienda, Transportes y Justicia, así como de los gobiernos regionales y locales. La referida Comisión Multisectorial tiene por finalidad elaborar un informe de la actividad de la construcción civil en aras de promover medidas de formalización laboral y eliminación de la violencia en este sector. La Secretaría Técnica de la Comisión Multisectorial está a cargo de la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo. Esa Comisión se instaló el 4 de julio de 2012. En dicha oportunidad se acordaron, entre otras cosas:

- invitar de manera permanente a un representante del Ministerio Público, debido a la importancia que tiene el ámbito penal en la Comisión;
- invitar a un representante de la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y a los representantes de las organizaciones sindicales más representativas para las siguientes sesiones;
- mantener una línea de acción preventiva y otra represiva. La línea preventiva consistiría en: por un lado elaborar un registro de obras, para determinar la localización de obras y la cantidad de puestos de trabajo; por otro lado, elaborar un registro de trabajadores de la actividad sobre la de un proceso de certificación apuntando a la profesionalización de la actividad;
- mantener una gestión tripartita en normalización de competencias, formación profesional, etc.; entre otros temas.

- 685.** En la sesión de la Comisión Multisectorial del 18 de julio de 2012, se aprobó el plan de trabajo. Asimismo, se acordó constituir un grupo de trabajo entre la Dirección de Empleo, CAPECO, y las organizaciones sindicales más representativas, para efectos de analizar el proceso de normalización y acreditación de competencia; y constituir un grupo de trabajo entre el Ministerio Público, el Ministerio del Interior, DIVPROC, y el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) para afinar una estrategia en materia punitiva.
- 686.** Así, se vienen realizando sesiones, a fin de proponer e implementar líneas de acción que implicaban alianzas con las organizaciones sindicales, poniendo mayor celo en cuanto al registro sindical.
- 687.** Como puede observar el Comité de Libertad Sindical, el Estado promueve la libertad sindical, cuidando de no intervenir en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales. Entonces, resulta ilógico lo afirmado por los querellantes, cuando es éste (entiéndase «el Estado») el que vela por que no se produzcan actos que coarten el derecho de sindicalización, y el correcto desarrollo de la actividad sindical, tal y como lo establece la norma.
- 688.** Los hechos alegados en el presente caso se encuentran dentro del ámbito penal, por lo que los querellantes pueden acudir al ente pertinente, entiéndase el Ministerio Público, el cual dentro del margen de sus competencias inicia las investigaciones del caso y procede a emitir la denuncia respectiva en contra de los que resulten responsables; estos hechos escaparían del ámbito de competencia del Comité.
- 689.** En cuanto a los alegatos relativos al registro de los sindicatos, el Gobierno explica el procedimiento para el registro de sindicatos cuyo primer acto de inscripción en el registro sindical (procedimiento administrativo) genera un número de expediente administrativo, el mismo que tiene las características de ser único. Los actos posteriores al registro (modificación de estatuto y cambios en la junta directiva) son procedimientos administrativos independientes, cada uno de ellos con sus propios requisitos regulados por el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Estos procedimientos posteriores se generan a petición del sindicato, al que se le asigna un número de registro y es incorporado al expediente que dio origen al otorgamiento del registro sindical, esto último con la finalidad de tener los antecedentes de todos los actos realizados por la organización sindical ante la misma Autoridad Administrativa.
- 690.** El Gobierno subraya que estos procedimientos se encuentran calificados por el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como de aprobación automática, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17.º del decreto supremo núm. 010-2003-TR – Texto único ordenado de la Ley de relaciones Colectivas de Trabajo, y el artículo 22.º del reglamento de dicha norma, aprobado por decreto supremo núm. 011-92-TR. La doctrina peruana ha señalado que esta clase de procedimientos se encuentra instituida sobre la base de la presunción de veracidad, lo que quiere decir, que la Autoridad Administrativa debe suponer por adelantado que los documentos y declaraciones presentadas por el administrado son veraces. En consecuencia, de conformidad con el numeral 31.1 de la artículo 31.º de la ley 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General (en adelante LPAG) los citados procedimientos se entienden aprobados a la sola presentación de la documentación, siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos en el TUPA.
- 691.** Así, tenemos que los requisitos que se deben presentar (de acuerdo con los numerales 18 y 19 del TUPA) son los siguientes: solicitud en forma de declaración jurada, según formato, indicando nombre y dirección de la empresa en que laboran, cuando corresponda; adjuntando en original o copias refrendadas por notario público o a falta de éste por el Juez de Paz de la localidad, los siguientes documentos:

TUPA 18: Sindicatos

- Acta de asamblea general de constitución del sindicato en la que deberá constar nombres, apellidos, documentos de identidad y firmas de los asistentes, así como denominación de la organización sindical, aprobación de estatutos y nómina de la junta directiva elegida, indicando período de vigencia.
- Estatutos (mecanografiados).
- Nóminas de afiliados con indicación de sus nombres y apellidos, profesión oficio o especialidad, número de documento nacional de identidad (DNI) y libreta militar en caso de contar con la misma, así como fecha de ingreso.

TUPA 19: Federación y confederación

- Actas de asamblea general de constitución de la federación o confederación en la que deberá constar nombres, apellidos, documentos de identidad y firmas de los asistentes; asimismo, denominación del organismo sindical, aprobación de estatutos y nómina de la junta directiva elegida, indicando su vigencia.
- Estatutos (mecanografiados).
- Relación de afiliados (sindicatos o federaciones) según sea el caso, debidamente registrados por la Autoridad Administrativa de Trabajo, indicando el número de registro o resolución de inscripción y la dependencia correspondiente en donde se encuentra inscrito.

692. Como se puede advertir, prosigue el Gobierno, los requisitos del TUPA se limitan a la presentación de requisitos formales, por lo que la autoridad a cargo del procedimiento realiza la evaluación sobre la revisión de los documentos presentados. Así, en caso de haberse presentado todos los requisitos, se expide una constancia de inscripción de la organización sindical. Dicha actuación encuentra su sustento en lo dispuesto por el artículo 17.º del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que señala: El sindicato debe inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la autoridad de trabajo. El registro es un acto formal, no constitutivo, y no puede ser denegado, salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por la presente norma. Asimismo, es preciso señalar que el registro de un sindicato le confiere personería gremial para el desarrollo de las acciones previstas en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. De otro lado, se debe advertir que el procedimiento antes señalado concuerda con lo establecido en el artículo 2 del Convenio núm. 87 de la OIT, sobre libertad sindical, que señala que:

... los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma.

693. Por todo lo anterior, el Gobierno solicita al Comité el archivo del caso.

694. En su comunicación de fecha 17 de septiembre de 2013, el Gobierno facilita información proporcionada por el Segundo Despacho de Decisión Temprana – Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Cañete, en relación a las investigaciones respecto del Sr. Luis Esteban Luyo Vicente, según la cual se ha realizado la detención de Adrián Rojas Oré, Juan Artemio López Flores, Leopoldo Dante Escobar, Jorge Luis Gutiérrez Villalobos, Jorge Espilco Vilcapuma, Jorge Villa Huamán y Steven Gabriel Flores Ormeño por su participación activa en el enfrentamiento con arma de fuego liderado por los hermanos Manuel y Edwin Sánchez Villa, Francisco y Alfredo Vargas Cambillo en agravio de los integrantes de la construcción civil del Imperial, dejando como consecuencia lesiones seguidas de muerte de Luis Esteban Luyo Vicente ocurrida el 31 de enero de 2012. Asimismo, se informa de la detención de Héctor Augusto Villaruvia Lázaro por el delito contra la administración pública, violencia y resistencia a la autoridad. A la fecha, el presente caso se encuentra en la segunda etapa del proceso penal común, esto es, en la etapa intermedia, esperando que el Segundo Juzgado de Investigación Preparatoria señale fecha y hora y después de haberse presentado cargos penales contra los presuntos autores para la audiencia correspondiente.

695. En sus comunicaciones de 15 de noviembre y 20 de diciembre de 2013 y 3 de febrero de 2014, el Gobierno remite información sobre las investigaciones realizadas en relación al deceso de los Sres. Carlos Armando Viera Rosales, Guillermo Alonso Yacila Ubillus,

Rodolfo Alfredo Mestanza Poma, Rubén Snell Soberón Estela (este caso involucra a gran cantidad de imputados) y Jorge Antonio Vargas Guillén, las cuales han sido confiadas a las Fiscalías competentes: Carlos Armando Viera Rosales: 13.ª Fiscalía Provincial Penal del Callao; Guillermo Alonso Yacila Ubillus: 6.ª Fiscalía Provincial Penal del Callao; Rodolfo Alfredo Mestanza Poma: Fiscalía Provincial Penal de Huará-Huacho; Rubén Snell Soberón Estela, 2.º Fiscalía Provincial Corporativa de José Leonardo Ortiz – Chiclayo, y Jorge Antonio Vargas Guillén: Fiscalía Provincial del Segundo Despacho de la Fiscalía Corporativa Mixta de Pacasmayo.

- 696.** De los informes anexados por el Gobierno surge que se pudo identificar y detener a los presuntos autores del asesinato de los Sres. Carlos Armando Viera Rosales, Luis Esteban Luyo Vicente y Rubén Snell Soberón Estela; que en el caso de Jorge Antonio Vargas Guillén se condenó a 20 años de prisión a un coautor; que existen indicios racionales de que tres personas identificadas tenían interés en matar al Sr. Guillermo Alonso Yacila Ubillus; y que no se han identificado los dos autores del asesinato del Sr. Rodolfo Alfredo Mestanza Poma. En su comunicación de fecha 3 de febrero de 2014, el Gobierno envía información muy detallada sobre el estado de las investigaciones y las numerosas diligencias judiciales practicadas en relación con el asesinato de Guillermo Alonso Yacila Ubillus y Rubén Snell Soberón.

C. Conclusiones del Comité

- 697.** *El Comité toma nota con profunda preocupación de los alegatos de la CGTP y de la FTCCP relativos al asesinato en 2012 de tres dirigentes sindicales del sector de la construcción civil (Sres. Carlos Armando Viera Rosales, Guillermo Alonso Yacila Ubillus y Rubén Snell Soberón Estela) y de tres afiliados sindicales (Sres. Jorge Antonio Vargas Guillén, Luis Esteban Luyo Vicente y Rodolfo Alfredo Mestanza Poma); así como al clima de violencia, de amenazas y de extorsión creado por grupos mafiosos de delincuentes y pseudo sindicatos, situación en la que según los alegatos se involucra también desde el Gobierno anterior a funcionarios policiales y que a veces se origina en enfrentamientos entre bandas mafiosas organizadas en lucha por el control de la obras de la construcción. Las organizaciones querellantes alegan también la falta de interés y de eficacia de las autoridades y la impunidad con que las bandas realizan sus actos delictivos. Las organizaciones querellantes alegan también que las autoridades mantiene el registro realizado por la anterior administración de cierto número de pseudo organizaciones sindicales y el progresivo ingreso de algunas de ellas a órganos de instituciones oficiales en detrimento de la FTCCP.*
- 698.** *En lo que respecta a los alegatos de asesinato de tres dirigentes sindicales y de tres afiliados sindicales, el Comité al tiempo que deplora profundamente estos hechos, toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales generalmente el motivo de la violencia en la construcción civil es por la disputa que existe entre las mismas organizaciones sindicales por tomar el control de las obras a través de puestos de trabajo para sus afiliados. El Comité observa que el Gobierno destaca que para combatir la problemática de la violencia en el sector civil: 1) en 2010 se creó la División Policial Especializada de Protección de Obras Civiles de la Policía Nacional del Perú para investigar y tratar de controlar estos hechos delictivos y garantizar la ejecución de obras civiles y evitar que falsos obreros de la construcción civil se dediquen a extorsionar a empresarios; esta División operaba inicialmente en Lima y a petición de las organizaciones sindicales se han instalado nuevas medidas hasta el momento en las ciudades de tres regiones; 2) en 2012 se constituyó una Comisión Multisectorial que integra representantes de diferentes cinco ministerios y de los gobiernos regionales y locales que invita permanentemente a un representante del Ministerio Público y a representantes de las organizaciones más representativas y de la Cámara Peruana de la Construcción; se acordó también en 2012 constituir un grupo de trabajo tripartito para*

analizar el proceso de normalización y acreditación de competencias y un grupo de trabajo con diferentes autoridades para afinar la estrategia punitiva; la Comisión Multisectorial mantiene una línea preventiva elaborando un registro de obras para determinar la localización de las obras y la cantidad de puestos de trabajo y un registro de trabajadores de la actividad sobre la base de un proceso de certificación apuntando a la profesionalización de la actividad, manteniendo además una gestión tripartita en normalización de competencias, formación profesional, etc.; pero dicha Comisión mantiene también una línea represiva promoviendo medidas de eliminación de la violencia. El Comité toma nota de que el Gobierno declara que en el marco de sus competencias el Ministerio Público inicia las investigaciones que procedan, incluido cuando los querellantes presentan denuncias penales, por lo que el Gobierno estima que los hechos del presente caso escaparían a su ámbito de competencia. El Comité desea señalar a este respecto que los hechos penales de violencia alegados en este caso, aunque se enmarcan en problemas de pugna sindical entre organizaciones, afectan a dirigentes sindicales y empleadores en el ejercicio de sus actividades como tales y que por consiguiente entran plenamente dentro de su función de defensa de la libertad sindical y la libertad de asociación; además los asesinatos alegados prolongan una situación de violencia en el sector de la construcción que dio lugar, por ejemplo, a un anterior informe del Comité (véase 368.º informe, caso núm. 2883, párrafos 799-810) y por último, es evidente que los derechos de los trabajadores y de los empleadores y sus organizaciones no pueden ejercerse debidamente en un clima de violencia, de amenazas y de temor.

- 699.** *El Comité toma nota de que de las informaciones detalladas del Ministerio Público facilitadas por el Gobierno sobre el estado de las investigaciones, de las que surge que: 1) se han identificado y detenido a los autores materiales de los asesinatos de los Sres. Carlos Armando Viera Rosales, Rubén Snell Soberón (este caso involucra según el Gobierno a gran cantidad de imputados), Luis Esteban Luyo Vicente y Jorge Antonio Vargas Guillen (en relación con este último sindicalista se condenó a un coautor a 20 años de prisión); 2) en relación con el sindicalista Sr. Guillermo Alonso Yacila Ubillus, existen indicios racionales de que tres personas identificadas tenían interés en matarle; 3) en el caso del Sr. Rodolfo Mestanza Poma no se ha identificado todavía a los autores materiales. El Comité espera firmemente que en un futuro próximo en los procesos penales en curso se identificarán a todos los autores materiales e intelectuales de los asesinatos, se deslindarán responsabilidades y se sancionará severamente a los culpables. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, así como de la evolución de los procesos penales.*
- 700.** *El Comité aprecia las medidas tomadas para combatir la violencia en el sector de la construcción (Comisión Multisectorial con sus diferentes grupos de trabajo; División Policial Especializada de Protección de Obras Civiles de la Policía Nacional del Perú), que tienden a conseguir acciones coordinadas, preventivas y punitivas por el conjunto de las autoridades centrales y locales dando debida participación al Ministerio Público y a las organizaciones sindicales y de empleadores más representativas. El Comité invita al Gobierno a que siga tomando medidas en el marco del diálogo tripartito existente. El Comité señala, sin embargo, el carácter intolerable de la situación de violencia en ese sector y la necesidad de nuevas medidas para erradicarla. En este sentido, el Comité expresa su profunda preocupación en la medida que el diagnóstico de los querellantes sobre las causas de la violencia y el del Gobierno son profundamente divergentes ya que los primeros imputan la violencia a bandas mafiosas de delincuentes y pseudo sindicatos que practican la extorsión mientras que para el Gobierno el motivo de la violencia es por la disputa que existe entre las mismas organizaciones sindicales por tomar el control de las obras en la construcción civil a través de puestos de trabajo para sus afiliados. El Comité pide al Gobierno que facilite informaciones adicionales sobre estas declaraciones y sugiere que se ordene la realización por parte del Ministerio Público de una investigación global sobre los motivos y responsables de la violencia en el sector de la construcción y se extraigan todas las consecuencias en el plano penal de las averiguaciones que se consiga determinar. El*

*Comité desea subrayar en este sentido el principio de que la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular, los relativos a la vida y a la seguridad de la persona [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 43]. Asimismo, el Comité recuerda el principio de que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 44].*

- 701.** *En cuanto al alegato de los querellantes según los cuales las autoridades laborales mantendrían el registro de pseudo sindicatos que practican la extorsión, el Comité comprende las explicaciones del Gobierno en el sentido de que en aplicación del Convenio núm. 87 la legislación establece la constitución automática de organizaciones sindicales con la presentación de requisitos formales que consisten básicamente en la presentación de documentos (acta de la asamblea, nómina de la junta directiva, etc.). El Comité recuerda sin embargo que, en caso de infracciones penales tan graves como las del presente caso de extorsión o de asesinato, la autoridad judicial estaría facultada para disolver una organización sindical si se prueba la responsabilidad penal de los integrantes de sus órganos.*
- 702.** *En cuanto al alegato de ingreso en instituciones oficiales de alguna pseudo organización sindical que practica la extorsión, el Comité estima que las organizaciones querellantes no han sustentado sus alegatos con suficientes informaciones y precisiones y les invita a que lo hagan.*
- 703.** *Por último, el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones sobre los recientes alegatos de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) contenidos en su comunicación de fecha 29 de noviembre de 2013, relativas a diferentes cuestiones que incluyen al asesinato del dirigente sindical Sr. Miguel Díaz Medina y en la que acusa a la policía de querer implicar falsamente al sindicato de trabajadores de la construcción civil en actos de extorsión y chantaje en coordinación con delincuentes.*

Recomendaciones del Comité

- 704.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) al tiempo que deplora y expresa su preocupación ante la gravedad de los hechos alegados de extorsión y de asesinato de seis sindicalistas (y de uno más mencionado en alegatos recientes), y observa que el presente caso se enmarca en problemas de pugna sindical entre organizaciones, el Comité espera firmemente en que en un futuro próximo en los procesos penales en curso de identificarán a todos los autores materiales e intelectuales del asesinato de tres dirigentes sindicales y de tres afiliados sindicales del sector de la construcción, se deslindarán responsabilidades y se sancionará severamente a los culpables. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, así como de la evolución de los procesos penales. Por otra parte, el Comité saluda las medidas adoptadas por el Gobierno relativas, entre otras al registro de trabajadores y de obras de la construcción y le invita a que siga tomando medidas en el marco del diálogo tripartito existente;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que envíe informaciones adicionales en relación con sus declaraciones y las de las organizaciones querellantes sobre las*

causas de la violencia en el sector de la construcción contra dirigentes sindicales y sugiere que se ordene la realización por parte del Ministerio Público de una investigación global sobre los motivos y los responsables de la violencia en el sector de la construcción y se extraigan todas las consecuencias en el plano penal de las averiguaciones que se consigan determinar;

- c) en cuanto al alegato de ingreso en instituciones oficiales de alguna pseudo organización sindical que practica la extorsión, el Comité estima que las organizaciones querellantes no han sustentado sus alegatos con suficientes informaciones y precisiones y les invita a que lo hagan;*
- d) el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones sobre los recientes alegatos de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) de fecha 29 de noviembre de 2013, relativos a diferentes cuestiones que incluyen el asesinato del dirigente sindical Sr. Miguel Díaz Medina y en la que acusa a la policía de querer implicar falsamente al sindicato de trabajadores de la construcción civil en actos de extorsión y chantaje en coordinación con delincuentes, y*
- e) el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.*

CASO NÚM. 2998

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno del Perú

presentada por

- **la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y**
- **la Federación Nacional de Trabajadores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres «Juntos» (FENATRAJUNTOS)**

Alegatos: no renovación de contratos administrativos de servicios o el despido en dos instituciones públicas a dirigentes sindicales que representaban a su sindicato en el proceso de negociación colectiva; negativa de licencias sindicales a dirigentes sindicales con este tipo de contratos, obstáculos a la negociación colectiva y coacciones de un representante de una institución pública para que los afiliados al sindicato renuncien a su afiliación

- 705.** La queja figura en una comunicación de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) de fecha 30 de octubre de 2012. Esta organización presentó informaciones complementarias y nuevos alegatos por comunicaciones de fechas 1.º de febrero y 20 de septiembre de 2013. La Federación Nacional de Trabajadores del Programa Nacional de

Apoyo Directo a los Más Pobres «Juntos» (FENATRAJUNTOS), afiliada a la CTP, presentó su queja por comunicaciones de fechas 30 de septiembre, 21 de octubre y 30 de diciembre de 2013.

- 706.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 30 de abril, 4 de junio y 2 de diciembre de 2013 y 3 de febrero de 2014.
- 707.** 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), 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 los querellantes

- 708.** En sus comunicaciones de fechas 30 de octubre de 2012 y 1.º de febrero de 2013, la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) alega la no renovación de los contratos administrativos de servicios del secretario general (2012) del Sindicato de Trabajadores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres «Juntos», Sr. Gerald Alfonso Díaz Córdova, del secretario de defensa Sr. Jorge Dagoberto Mejía Maza y de la secretaria de asistencia social Sra. Estela González Bazán a pesar de que el mencionado programa contaba con un presupuesto aprobado y que los dos primeros eran miembros de la comisión negociadora del pliego de reclamos, de manera que estos despidos se produjeron en pleno proceso de negociación colectiva; además se impidió a ambos dirigentes seguir formando parte de la comisión negociadora del pliego de reclamos 2012-2013. La CTP alega igualmente la no renovación del contrato administrativo de servicios del Sr. Víctor Vicente Basantez Roldán por parte del Instituto del Mar del Perú (IMARPE) que formaba parte de la mesa negociadora del pliego de reclamos presentado por el sindicato. Por otra parte, el 30 de julio de 2013 el Programa «Juntos» no renovó el contrato al nuevo secretario general (2013) del sindicato (Sr. Roger Freddy Gamboa Reyes) que opera en dicho programa tras denunciar un delito contra la libertad sexual de una afiliada por parte de uno de los jefes en la Región Libertad.
- 709.** En su comunicación de fecha 20 de septiembre de 2013, la CTP alega que el Programa «Juntos» no quiere suscribir el convenio colectivo 2012-2013 a pesar de haberse llegado a un acuerdo entre el sector trabajador, los representantes de este programa estatal y la Dirección Regional de Lima del Ministerio de Trabajo.
- 710.** En su comunicación de 30 de septiembre de 2013, la Federación Nacional de Trabajadores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres «Juntos» (FENATRAJUNTOS), afiliada a la CTP, reitera los alegatos de la CTP y señala que el Programa «Juntos» se niega a conceder licencias sindicales a dirigentes. Asimismo, uno de los jefes del programa ha coaccionado a afiliados para que se presenten cartas de renuncia al sindicato por temor a que sus contratos no fueran renovados; obviamente estos trabajadores han indicado a dirigentes nacionales que no quieren que se les identifique por temor a ser despedidos; las cartas de renuncia se dirigieron a la institución y no al sindicato como sería normal. En su comunicación de 30 de diciembre de 2013, la federación querellante facilita cifras sobre la disminución de sus afiliados en diferentes sedes del programa.

B. Respuesta del Gobierno

- 711.** En su comunicación de fecha 30 de abril de 2013 el Gobierno declara que en su queja la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) alega principalmente el supuesto despido arbitrario de dirigentes sindicales con contratos administrativos de servicios (CAS) de

diversas entidades del sector público, al no haber sido renovados sus contratos por la autoridad respectiva, lo que a su juicio implicaría su derecho a la libertad sindical, consagrado en los convenios de la OIT ratificados por el Perú.

- 712.** A este respecto, el Gobierno señala que los contratos administrativos de servicios son una modalidad contractual sujeta a plazo determinado con la capacidad de ser renovado y estableció los siguientes derechos para los contratados: 1) jornada máxima de 48 horas; 2) descanso de 24 horas continuas por semana; 3) descanso por 15 días continuos por año cumplido; 4) afiliación al régimen contributivo de ESSALUD, y 5) afiliación a un régimen de pensiones.
- 713.** Asimismo, a raíz de una sentencia del Tribunal Constitucional de 31 de agosto de 2010, se reconoció la naturaleza laboral del régimen CAS, declarando su compatibilidad con el marco constitucional, si bien estableció que existía una omisión constitucional en la regulación de los derechos de sindicación y huelga, la misma que se debería subsanar por la autoridad administrativa de trabajo conforme a lo dispuesto por el artículo 28.º de la Constitución Política del Perú. En seguimiento de esa sentencia, el 26 de julio de 2011, se establecieron modificaciones al reglamento del régimen de contratación administrativa de servicios a través del decreto supremo núm. 065-2011-PCM, por lo que se otorgó el derecho de sindicalización a los trabajadores bajo este régimen, pudiendo constituir organizaciones sindicales o afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos ya existentes en la entidad a la que prestaran servicios, así como ejercer el derecho de huelga. Asimismo, con fecha 6 de abril de 2012, se publicó la ley núm. 29849, la que contempla la eliminación progresiva del régimen especial del decreto legislativo núm. 1057, con la implementación del nuevo régimen del servicio civil. Esta norma garantiza, entre otros, los siguientes derechos laborales: percibir una remuneración no inferior a la remuneración mínima legal; jornada máxima de ocho horas diarias o 48 semanales; descanso semanal de 24 horas consecutivas; tiempo de refrigerio que no forma parte de la jornada de trabajo; aguinaldo por fiestas patrias y Navidad; vacaciones remuneradas de 30 días naturales; licencia con goce de haber por maternidad, paternidad; libertad sindical; afiliarse a un régimen de pensiones SNP o SPP; afiliación al régimen de salud ESSALUD, y certificado de trabajo.
- 714.** Con relación a las causas de la extinción del contrato se contemplan entre otras: renuncia; mutuo disenso, y vencimiento del plazo del contrato.
- 715.** Respecto al alegato de la Confederación de Trabajadores del Perú, de que no renovar el contrato de dirigentes sindicales es una forma de violación al convenio de libertad sindical, el Gobierno señala que las entidades mencionadas en la queja son entidades que desarrollan sus actividades bajo el régimen público, por lo que se encuentran autorizadas a suscribir contratos con su personal bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Dichas entidades no han incumplido ninguna obligación legal para con los ex contratados, toda vez que no se encuentran obligadas por ley a renovar contratos una vez finalizado el plazo de los mismos, situación que ha ocurrido con los ex trabajadores señalados. Vincular el hecho suscitado a una violación a la libertad sindical, resulta improcedente puesto que el encontrarse afiliado a un sindicato o ser dirigente por la modalidad contractual, no implica que las entidades bajo el régimen público no puedan extinguir la relación contractual dada la naturaleza del contrato administrativo de servicios que es de carácter temporal y por plazo determinado.
- 716.** En ese sentido, se ha pronunciado el Tribunal Constitucional peruano, máxima instancia constitucional del país, que en la sentencia recaída en el expediente núm. 2626-2010-PA/TC, señaló:

5. (...) el régimen de protección sustantivo — reparador contra el despido arbitrario previsto en el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios guarda conformidad con el artículo 27.º de la Constitución.

6. (...) Asimismo, cabe precisar que este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5.º del decreto supremo núm. 075-2008-PCM prescribe que la «duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación», es decir, que los contratos administrativos de servicios son únicamente de plazo determinado, resultando ilegal cualquier actuación administrativa contraria.

Por consiguiente señaló que:

(...) cuando se termina la relación laboral sin que se presente alguna de las causas de extinción del contrato administrativo de servicios, se genera el derecho a percibir la indemnización prevista en el numeral 13.3 del decreto supremo núm. 075-2008-PCM.

Concluyendo que:

7. (...) éste es un régimen laboral especial y transitorio que tiene por finalidad iniciar el proceso de reforma y reordenamiento del servicio civil, razón por la cual tampoco resulta amparable la pretensión de reposición en el (puesto de trabajo).

717. La actuación del Programa «Juntos» en nada ha afectado los derechos sindicales del personal que lo integra. Con relación al supuesto despido de un dirigente sindical del Instituto del Mar del Perú (IMARPE), Sr. Víctor Vicente Basantez Roldán, con fecha 31 de diciembre de 2008, el IMPARPE, suscribió con el Sr. Víctor Vicente Basantez Roldán el contrato administrativo de servicio (CAS) núm. 070-2009, al amparo de lo dispuesto por el decreto legislativo núm. 1057 y su reglamento, asignándosele obligaciones a desempeñar como técnico en la Unidad de Logística e Infraestructura.

718. Mediante adenda al contrato administrativo de servicio núm. 070-2009, las partes acordaron prorrogar el contrato administrativo de servicios, por dos meses, contados del 1.º de mayo de 2012 al 30 de junio de 2012, ratificando su conformidad con los demás términos expresados en el contrato originalmente suscrito.

719. Con fecha 21 de junio de 2012, es decir dentro del plazo de ley, el IMARPE comunicó al Sr. Basantez Roldán, la decisión de no renovación del contrato administrativo de servicios existente, no habiéndose vulnerado sus derechos, ni la legislación relativa a la contratación administrativa de servicios (CAS); y por ende tampoco han sido violados los compromisos internacionales que el Perú ha celebrado; prueba de ello, son las sucesivas reuniones en las que ha participado el Sr. Basantez Roldán, como representante de los trabajadores contratados bajo el régimen de CAS en la dirección ejecutiva de la entidad, sin limitación alguna por parte de la misma.

720. El Gobierno reitera que el numeral 5.1 del reglamento del decreto legislativo núm. 1057, aprobado por el decreto supremo núm. 075-2008-PCM, precisa que «el contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades, lo mismo que se ha venido dando. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior». En concordancia con lo dispuesto en el artículo 10.º del decreto legislativo núm. 1057, el contrato suscrito entre el Sr. Basantez Roldán y el IMARPE, estableció en su cláusula vigésima primera, que una de las causales de extinción del contrato en mención era la señalada en el inciso *h*) del precitado artículo, esto es por: vencimiento del contrato.

Con fecha 26 de junio de 2012, el Sr. Víctor Vicente Basantez Roldán, presentó un recurso de reconsideración, el mismo que fue analizado y considerado de improcedente en virtud de la ley por la Oficina General de Asesoría Jurídica de la entidad.

- 721.** La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), ha emitido opinión ante la consulta formulada por la Procuraduría Pública de la Superintendencia Nacional de los registros públicos y ha precisado que la extinción del contrato administrativo de servicios por el vencimiento del plazo del contrato (en caso que la entidad decida no prorrogar o renovar el contrato), no es equiparable a un despido. Por todo lo anterior surge que no se ha violado la libertad sindical ni los convenios de la OIT ratificados.
- 722.** En cuanto a los alegatos relativos al dirigente sindical Sr. Roger Freddy Gamboa Reyes, en su comunicación de 2 de diciembre de 2013, el Gobierno niega que haya habido discriminación antisindical y declara que fue contratado bajo el régimen de contrato administrativo de servicios el 30 de julio de 2012, siendo su contrato renovado en forma continua hasta el 30 de julio de 2013, notificándosele el 11 de junio la extinción de su contrato en el marco de la legislación vigente sobre este tipo de contratos temporales que no requiere motivación y cuya duración no puede exceder el año fiscal. El Gobierno señala que al tratarse de un contrato temporal, la no renovación no es equiparable a un despido. El Gobierno añade que el supuesto caso de abuso sexual contra una trabajadora por parte de un jefe del Programa «Juntos» denunciado por el sindicato de este programa el 10 de junio de 2013 dio lugar a un proceso administrativo con la correspondiente investigación, recomendándose no aplicar sanción por no haberse presentado medios de prueba que acrediten de manera fehaciente los hechos denunciados. El Gobierno señala que el Programa «Juntos» tomó conocimiento de la denuncia el 10 de junio de 2013, es decir después de la recomendación de no renovar el contrato del Sr. Gamboa Reyes. Por otra parte, el Gobierno señala que de acuerdo a la «ficha de evaluación y desempeño» de fecha 27 de marzo de 2013, el Sr. Gamboa Reyes obtuvo una calificación de «regular» con un puntaje de 26,50 por ciento. Asimismo, la coordinadora técnica zonal, a través de un informe de fecha 29 de abril de 2013, comunicó que el Sr. Gamboa Reyes «no ha cumplido con presentar oportunamente sus informes y planes de trabajo; demuestra baja productividad en los procesos de mantenimiento de padrón y afiliaciones, no hace seguimiento de hogares, demuestra poca voluntad y disposiciones en el trabajo de equipo». Estando a ello, la Unidad Territorial de La Libertad, a través del memorando de fecha 30 de abril de 2013, amonestó al Sr. Gamboa Reyes, por las razones expuestas, en consecuencia, con fecha 9 de mayo de 2013, el Sr. Gamboa Reyes procedió a presentar sus descargos y solicitó la reconsideración de la citada amonestación pero la Unidad de Administración dio respuesta a la citada reconsideración precisando la pertinencia de mantener la amonestación.
- 723.** Mediante memorando múltiple de fecha 22 de mayo de 2013, la Unidad de Operación de Afiliación y Liquidación indicó que algunos gestores locales, entre ellos el Sr. Roger Freddy Gamboa Reyes, afiliaron al Programa «Juntos» a titulares de hogares con DNI caducos. A través del memorando núm. 35-2013-MIDIS/PNADP-UA se solicitaron los descargos por las irregularidades antes mencionadas, ante lo cual, el Sr. Gamboa Reyes únicamente manifestó que incurrió en un error involuntario. Asimismo — prosigue el Gobierno — según declara la dirección ejecutiva del Programa «Juntos», el Sr. Roger Freddy Gamboa Reyes se encuentra involucrado en un caso de uso del logo de la entidad sin autorización, que se encuentra prohibido de acuerdo a lo dispuesto en el decreto supremo núm. 003-2008-PCM.
- 724.** En su comunicación de fecha 4 de junio y 2 de diciembre de 2013, el Gobierno reitera sus anteriores declaraciones y añade que si los querellantes consideran que se les ha vulnerado algún derecho fundamental, pueden acudir ante el Poder Judicial. El Gobierno considera también que se deben agotar los recursos internos idóneos antes de acudir ante un organismo internacional, a fin de evaluar si el derecho fundamental de una persona fue vulnerado o no. Por los hechos y consideraciones expuestas, el Gobierno solicita al Comité

que archive el presente caso. En su comunicación de 3 de febrero de 2014, el Gobierno destaca la suscripción del convenio colectivo 2012-2013 (en cuya negociación participaron los dirigentes sindicales Sres. Gerald Alfonso Díaz Córdova y Jorge Dagoberto Mejía Maza incluso si su contrato no había sido renovado) que contiene cláusulas de protección del fuero sindical y de no represalia por razones sindicales y que establece facilidades al sindicato. El Gobierno añade que la federación querellante no ha dado pruebas de presiones para la desafiliación de trabajadores.

C. Conclusiones del Comité

- 725.** *El Comité toma nota que en la presente queja las organizaciones querellantes alegan: 1) la no renovación de los contratos administrativos de los dirigentes sindicales Sres. Gerald Alfonso Díaz Córdova y Jorge Dagoberto Mejía Maza, y Sra. Estela González Bazán, los cuales trabajaban en el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres «Juntos»; 2) la no renovación del contrato de prestación de servicios del dirigente sindical Sr. Víctor Vicente Basantez Roldán, que trabajaba en la entidad pública Instituto del Mar del Perú (IMARPE); 3) el despido del dirigente sindical del Programa «Juntos» Sr. Roger Freddy Gamboa Reyes; 4) obstáculos a la negociación colectiva 2012-2013 en el Programa «Juntos» a pesar de haberse llegado a un acuerdo entre el sector trabajador, los representantes de este programa estatal y la Dirección Regional de Lima del Ministerio de Trabajo; los obstáculos incluyen según los alegatos la negativa del Programa «Juntos» a que dos dirigentes sindicales participen en la negociación del pliego de reclamos; 5) coacciones de un jefe del Programa «Juntos» para que los afiliados sindicales presenten por escrito la renuncia a su afiliación sindical, y 6) la negativa a conceder permisos sindicales por parte del Programa «Juntos». El Comité toma nota de que el Gobierno declara enfáticamente que los dirigentes sindicales Sres. Gerald Alfonso Díaz Córdova y Jorge Dagoberto Mejía Maza, participaron en la negociación del convenio colectivo 2012-2013 incluso si su contrato no había sido renovado, así como, que finalmente se suscribió el convenio colectivo 2012-2013 que contiene cláusulas de protección del fuero sindical y de no represalia por razones sindicales.*
- 726.** *El Comité toma nota también de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) los trabajadores con contratos administrativos de servicios disfrutaban de los derechos sindicales en virtud de la legislación y de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que establecen sin embargo el carácter temporal de estos contratos de duración determinada (renovables en función de las necesidades) cuyo período por razones presupuestarias no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; cuando termina la relación laboral se genera el derecho a percibir las indemnizaciones legales previstas; según el Tribunal Constitucional se trata de un régimen laboral especial y transitorio que no ampara la pretensión de reposición en el trabajo, y 2) si los querellantes consideran que se les ha vulnerado sus derechos pueden acudir al Poder Judicial.*
- 727.** *El Comité toma nota también de las declaraciones específicas del Gobierno en relación al caso de no renovación del dirigente sindical Sr. Víctor Vicente Basantez Roldán (IMARPE) negando que se trate de un acto de violación de la libertad sindical. El Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) el IMARPE suscribió un contrato administrativo de servicios de carácter temporal el 31 de diciembre de 2008 y que las partes acordaron prorrogar el contrato por dos meses (del 1.º de mayo de 2012 al 30 de junio de 2012) señalándose expresamente como causa de extinción de la relación laboral el «vencimiento del contrato», y 2) posteriormente el IMARPE no ha impedido que el Sr. Basantez Roldán participe como representante de los trabajadores en las reuniones con la dirección ejecutiva del IMARPE.*

- 728.** *En lo que respecta a la no renovación del contrato administrativo de servicios (CAS) del dirigente sindical Sr. Roger Freddy Gamboa Reyes, el Comité toma nota de que el Gobierno: 1) niega que haya habido discriminación antisindical y señala que la denuncia de presunto abuso sexual presentada por el sindicato fue comunicada a la empresa después de la recomendación de no renovar el contrato de esta persona; 2) señala que el régimen de los contratos temporales CAS no requiere motivación, y 3) diversos informes del Programa «Juntos» muestran que el Sr. Gamboa Reyes fue amonestado por faltas profesionales que se detallan en la respuesta del Gobierno, obtuvo una evaluación de desempeño «regular» e incurrió en otras irregularidades, incluido un caso de uso indebido del logo del Programa «Juntos».*
- 729.** *El Comité concluye que tanto en los casos de no renovación del contrato de los dirigentes sindicales Sres. Víctor Vicente Basantez Roldán y Roger Freddy Gamboa Reyes, las versiones de las organizaciones sindicales y del Gobierno sobre el carácter antisindical de la no renovación del contrato son contradictorias. El Comité toma nota de que el Gobierno señala que en tales casos los interesados pueden acudir a la autoridad judicial y pide a las organizaciones querellantes que indiquen si los dirigentes sindicales en cuestión han presentado recursos judiciales.*
- 730.** *El Comité lamenta constatar que el Gobierno, aunque detalla la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre los contratos temporales CAS, no ha enviado informaciones específicas sobre los alegatos relativos a la no renovación de los contratos administrativos de servicios de los dirigentes sindicales Sres. Gerald Alfonso Díaz Córdova y Jorge Dagoberto Mejía Maza y la Sra. Estela González Bazán, del sindicato de trabajadores que operaba en el Programa «Juntos», el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones sobre estos alegatos y que ordene una investigación sobre los mismos a través de la Inspección del Trabajo, inclusive en lo que respecta a los recientes alegatos de 30 de diciembre de 2013 de disminución del número de afiliados en diferentes sedes del programa. En cuanto a los alegatos de los querellantes de presiones para la desafiliación de trabajadores por parte del Programa «Juntos», el Comité observa que el Gobierno declara que la federación querellante no ha dado pruebas. El Comité invita a las organizaciones querellantes que faciliten informaciones detalladas sobre estos alegatos de presiones.*
- 731.** *De manera general, el Comité recuerda el principio según el cual no tiene mandato para pronunciarse ni se pronunciará sobre el mérito del recurso a contratos de duración determinada o indeterminada; sin embargo, desea señalar que en ciertas circunstancias el empleo de trabajadores con sucesivas renovaciones de contratos por tiempo determinado durante varios años podría tener incidencia en los derechos sindicales [véase 368.º informe, caso núm. 2884 (Chile), párrafo 213]. El Comité pide al Gobierno que preste atención a este principio en las investigaciones que realice.*

Recomendaciones del Comité

- 732.** *En vista de la conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité pide a las organizaciones querellantes que indiquen si los dirigentes sindicales Sres. Víctor Vicente Basantez Roldán y Roger Freddy Gamboa Reyes han presentado recursos judiciales contra la no renovación de sus contratos;*
 - b) lamentando constatar que el Gobierno no ha enviado informaciones específicas sobre los alegatos relativos a la no renovación de los contratos administrativos de servicios de los dirigentes sindicales Sres. Gerald Alfonso*

Díaz Córdova y Jorge Dagoberto Mejía Maza y la Sra. Estela González Bazán, del sindicato de trabajadores que operaba en el Programa «Juntos», y que tampoco ha respondido a los alegatos de los querellantes de negativa de permisos sindicales, el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones sobre estos alegatos y que ordene una investigación sobre los mismos a través de la Inspección del Trabajo, inclusive en lo que respecta a los recientes alegatos de fecha 30 de diciembre de 2013 sobre la disminución del número de afiliados en diferentes sedes del programa;

- c) de manera general, el Comité recuerda el principio de que no tiene mandato para pronunciarse ni se pronunciará sobre el mérito del recurso a contratos de duración determinada o indeterminada; sin embargo, desea señalar que en ciertas circunstancias el empleo de trabajadores con sucesivas renovaciones de contratos por tiempo determinado durante varios años podría tener incidencia en los derechos sindicales. El Comité pide al Gobierno que preste atención a este principio en las investigaciones que se realicen, y*
- d) el Comité invita a las organizaciones querellantes a que faciliten informaciones detalladas sobre las alegaciones de presiones para la desafiliación.*

CASO NÚM. 2999

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

**Queja contra el Gobierno del Perú
presentada por
el Sindicato Mixto Centro Unión de Trabajadores de las Services
que prestan servicios en ESSALUD (SMCUTSERVICES)**

Alegatos: despido de un dirigente sindical del Hospital Alberto Sabogal y despidos vinculados a abusos en los contratos temporales y en las relaciones de intermediación

- 733.** La queja figura en una comunicación del Sindicato Mixto Centro Unión de Trabajadores de las Services que prestan servicios en ESSALUD (SMCUTSERVICES) de fecha 30 de octubre de 2012.
- 734.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 5 de julio de 2013.
- 735.** 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

- 736.** En su comunicación de fecha 30 de octubre de 2012, el Sindicato Mixto Centro Unión de Trabajadores de las Services que prestan servicios en ESSALUD (SMCUTSERVICES) alega que la entidad empleadora pública ESSALUD ha venido provocando despidos

masivos para producir la desafiliación al sindicato. El sindicato querellante se refiere al despido del Sr. Gustavo Roger Ospinal Rivadeneyra, secretario de defensa del SMCUTSERVICES del Hospital Alberto Sabogal Sologuren que inició sus labores en enero de 2007 y se puso término a su relación de empleo el 15 de agosto de 2012.

- 737.** El sindicato querellante se refiere a numerosos despidos en diferentes hospitales que afectan a trabajadores contratados según la Ley para Labores no Permanentes ni Principales de la Empresa a través de mecanismos de intermediación laboral, aunque en la práctica no se respetan esos requisitos, por lo que ha solicitado y obtenido que la Inspección del Trabajo se ocupe de esos casos de abuso de derecho. También se han denunciado a la Inspección del Trabajo casos de simulación o fraude en relación con contratos temporales (la legislación prevé que deben considerarse como de duración indeterminada cuando se continúa la relación laboral).
- 738.** El sindicato querellante alega que a pesar de decisiones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (tras actas de inspección de la Inspección del Trabajo) relativas a diferentes empresas sugiriendo que los trabajadores concernidos pasen a formar parte de ESSALUD, esta institución ha terminado la relación laboral de 1 200 trabajadores (el sindicato querellante señala los nombres de 100 trabajadores en diferentes hospitales).

B. Respuesta del Gobierno

- 739.** En su comunicación de fecha 5 de julio de 2013, el Gobierno declara que ESSALUD ha señalado: 1) que el Sr. Gustavo Roger Ospinal Rivadeneyra no es ni ha sido trabajador de ESSALUD y que había prestado servicios bajo la modalidad de intermediación laboral, es decir como empleado de una tercera empresa a la que compete su contratación o despido, y 2) que el ESSALUD no ha vulnerado la libertad sindical.
- 740.** El Gobierno añade que los casos denunciados por el sindicato querellante no se refieren a violaciones de la libertad sindical sino a casos de trabajadores en situación de desnaturalización de la intermediación laboral. El Gobierno añade que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha realizado numerosas inspecciones en empresas y hospitales declarando, cuando había lugar, el vínculo laboral de los trabajadores concernidos cuando se había infringido la legislación. De este modo como primera etapa se han regularizado ya a 118 trabajadores y se siguen realizando inspecciones en empresas usuarias de ESSALUD. El Gobierno comunica informaciones de ESSALUD explicando que las situaciones irregulares se originaron en gestiones anteriores, y que para dar cumplimiento a los mandatos de la autoridad administrativa de trabajo ha conformado una comisión de alto nivel y se pretende utilizar con los trabajadores concernidos el régimen de contratación administrativa de servicios.

C. Conclusiones del Comité

- 741.** *El Comité desea señalar en primer lugar que su competencia se refiere a casos de violaciones de libertad sindical y no a casos de abusos en materia de intermediación laboral o de utilización abusiva de contratos temporales aunque afecten a muchos trabajadores, así como que sólo le corresponde pronunciarse sobre los alegatos presentados por el sindicato querellante que establecen conexión entre esos casos y la afiliación o actividades sindicales de los afectados. El Comité toma nota, sin embargo, de las acciones de regularización de trabajadores víctimas de desnaturalización de la intermediación laboral y de conformación de una comisión de alto nivel. A este respecto, el Comité desea señalar que al examinar alegatos similares recordó «que no tiene mandato para pronunciarse ni se pronunciará sobre el mérito del recurso a contratos de duración determinada o indeterminada; sin embargo, desea señalar que en ciertas*

circunstancias la renovación de contratos por tiempo determinado durante varios años podría tener incidencia en los derechos sindicales [véase 368.º informe, caso núm. 2884, Chile, párrafo 213]. No obstante, no es esta la situación alegada en este caso

- 742.** *En lo que respecta al alegado despido del Sr. Gustavo Roger Ospinal Rivadeneyra, secretario de defensa del sindicato querellante en el Hospital Alberto Sabogal, el 15 de agosto de 2012, el Comité toma nota de que el Gobierno facilita informaciones de la institución pública ESSALUD según las cuales no se ha vulnerado la libertad sindical y dicha persona no es ni ha sido trabajador de esta institución y había prestado servicios bajo la modalidad de intermediación laboral, es decir, como empleado de una tercera empresa a la que compete su contratación o despido. El Comité lamenta la falta de informaciones adicionales por parte del sindicato querellante sobre su alegato a pesar de haber sido invitado por la Oficina a facilitarlas, tal como prevé el procedimiento. El Comité pide al sindicato querellante y al Gobierno que indiquen si este dirigente, que venía prestando sus servicios desde 2007, se encuentra incluido en alguno de los planes de regularización de trabajadores despedidos en empresas vinculadas a ESSALUD mencionados por el Gobierno (en casos relativos a abusos en relación con la intermediación laboral), así como si ha iniciado acciones judiciales contra su despido.*

Recomendación del Comité

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

El Comité pide al sindicato querellante y al Gobierno que indiquen si el dirigente sindical Sr. Gustavo Roger Ospinal Rivadeneyra se encuentra incluido en alguno de los planes de regularización de trabajadores despedidos en empresas vinculadas a ESSALUD, así como si ha iniciado acciones judiciales contra su despido.

CASO NÚM. 3033

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

**Queja contra el Gobierno del Perú
presentada por
el Sindicato Único de Trabajadores de Casa Grande
y Anexos (SUTCGA)
apoyada por
la Central de Trabajadores de la Revolución Peruana (CTRP)**

Alegatos: declaración de ilegalidad de una huelga por la autoridad administrativa, despido de seis dirigentes sindicales y obstrucción de la empresa al pago de las cuotas sindicales de tres meses

- 744.** La queja figura en una comunicación del Sindicato Único de Trabajadores de Casa Grande y Anexos (SUTCGA) de fecha 6 de marzo de 2013. Esta organización envió nuevos

alegatos por comunicación de fecha 27 de agosto de 2013. La Central de Trabajadores de la Revolución Peruana (CTRP) apoyó la queja por comunicaciones de fechas 25 de abril y 7 de mayo de 2013.

- 745.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 20 de septiembre y 27 de noviembre de 2013.
- 746.** El Perú ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos del querellante

- 747.** En sus comunicaciones de fechas 6 de marzo y 27 de agosto de 2013, el Sindicato Único de Trabajadores de Casa Grande y Anexos (SUTCGA) alega que, habiendo aprobado el 9 de enero de 2013 la asamblea extraordinaria de delegados la realización de una huelga para el 23 de enero de 2013, cumpliendo con todos los requisitos legales (incluidos los requisitos relativos a la notificación al empleador y a las autoridades en el plazo legal de cinco días de anticipación, es decir hasta el 16 de enero) a fin de conseguir una serie de reivindicaciones laborales y que la empresa dejara de infringir la legislación, la autoridad administrativa laboral resolvió el 18 de enero declarar improcedente la comunicación de plazo de huelga, señalando también que no se había indicado la cantidad de trabajadores afiliados y que no se había facilitado la comunicación notificando la huelga al empleador ni la nómina de trabajadores de los servicios esenciales (el sindicato querellante aduce sin embargo que la empresa no había comunicado a principios de año, como tiene obligación por ley, la relación de trabajadores para labores indispensables en caso de huelga). Finalmente, el 28 de enero de 2013, tras un recurso de apelación del sindicato, la autoridad administrativa declaró nuevamente el carácter improcedente e ilegal de la paralización de labores del 23 de enero de 2013.
- 748.** El sindicato querellante alega por otra parte que la empresa despidió de manera arbitraria, el 3 de mayo de 2013, a seis dirigentes sindicales por las actividades sindicales realizadas en el período 2012-2013, en particular por las huelgas del 23 de enero y marzo de 2013. Añade que los seis dirigentes sindicales han interpuesto demanda judicial contra la empresa ante el Primer Juzgado Laboral de Ascope y han obtenido hasta ahora una medida judicial cautelar de reposición en su puesto de trabajo, cuya ejecución, sin embargo, fue retrasada más de un mes.
- 749.** Por otra parte el sindicato querellante alega que la empresa no ha pagado las cuotas sindicales de mayo, junio y julio de 2013.

B. Respuesta del Gobierno

- 750.** En sus comunicaciones de fechas 20 de septiembre y 27 de noviembre de 2013, el Gobierno declara que la huelga de 23 de enero de 2013 a la que se refiere el sindicato querellante fue convocada en pleno proceso de negociación colectiva (el Gobierno facilita una lista muy extensa de reuniones entre la empresa y el sindicato indicando las actas firmadas en el proceso de negociación), y que la empresa no aplicó ninguna medida disciplinaria a los trabajadores que acataron esa huelga.
- 751.** Por otra parte, en cuanto al alegado despido de los Sres. Armengol Saucedo Castillo, Jorge Luis Gil Verde, Olegario Rodríguez Reaño, Mauro Lezcano Pajares, Víctor Rubio Olvida y Jaime Noriega Sánchez, el Gobierno señala que en calidad de dirigentes sindicales convocaron y presidieron el día 5 de marzo de 2013 la asamblea extraordinaria de

delegados sindicales, tal como se desprende del acta de asamblea extraordinaria, misma que tenía como agenda específica «el acuerdo de declaratoria de huelga por el plazo de 48 horas que se efectivizaría los días 14 y 15 de marzo de 2013 por supuestos incumplimientos laborales por parte de la empresa», lo que fue aprobado por unanimidad, quedando entendido que dicho acuerdo debía ser ratificado por las bases, es decir por la mayoría de trabajadores afiliados al sindicato. Así pues, con fecha 6 de marzo de 2013 (al día siguiente de la realización de la asamblea extraordinaria), los ex dirigentes presentaron, tanto a la empresa como a la Gerencia Regional de Trabajo de la Libertad, el documento de comunicación de huelga de 48 horas, misma que se efectivizó los días 14 y 15 de marzo de 2013, para lo cual procedieron a adjuntar los siguientes documentos:

- relación de afiliados al sindicato;
- auto subdirectorial núm. 145 emitido por la Gerencia Regional de Trabajo mediante el cual se tiene por comunicada la junta directiva del sindicato;
- copia legalizada del acta de asamblea extraordinaria de delegados;
- copia del acta de votación;
- acta de ratificación de acuerdo tomado en asamblea extraordinaria de delegados junto con el respectivo listado donde aparecen la relación de trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de Casa Grande y Anexos que firmaron ratificando la decisión tomada por la asamblea de delegados acerca de la declaratoria de huelga de 48 horas, con sus respectivos nombres, firmas y números de documento nacional de identidad;
- declaraciones juradas de los miembros de la junta directiva, donde declaran bajo juramento que la decisión para declarar la huelga por un plazo de 48 horas había sido adoptada cumpliendo con los requisitos establecidos en la ley donde se señala que: *«asumo la responsabilidad correspondiente en caso de faltar a la verdad»*;
- copia de las actas de trato directo entre el sindicato y la empresa, y
- copia del cargo de solicitud presentada a la Gerencia Regional de Trabajo solicitando información sobre comunicación de servicios esenciales por parte de la empresa.

752. Después de haber realizado una revisión de dicha documentación se procedió a emitir el informe núm. 003-2013-SRH, en el que se da cuenta de irregularidades, pues el listado donde aparecen la relación de trabajadores afiliados al sindicato que supuestamente firmaron ratificando la decisión tomada por la asamblea de delegados acerca de la declaratoria de huelga de 48 horas, con sus respectivos nombres, firmas y números de documento nacional de identidad, contenía información equivocada, que se menciona a continuación:

- los trabajadores Sres. Constante Sagástegui Álvarez, Walter Correa Quiroz y Erasmo Wilmar Obando Sevillano, si bien pertenecían al sindicato, atestiguaron no haber firmado en el mes de marzo de 2013 ningún documento de ratificación de huelga para los días 14 y 15 de marzo de 2013;
- existía un grupo de personas que aparecían firmando el referido listado y que a la fecha de la supuesta suscripción del documento (6 de marzo de 2013) no mantenían vínculo laboral con la empresa pues se encontraban cesados de la misma, y
- en dicha relación se apreciaba la firma del Sr. Carlos Alberto Llanos Salazar quien lamentablemente cesó por motivo de fallecimiento, ocurrido el 18 de julio de 2012.

- 753.** En ese sentido, el despido de los ex dirigentes tuvo como causa no una motivación antisindical sino la comisión de falta grave consistente en: el incumplimiento de obligaciones de trabajo que ocasiona el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia del reglamento interno de trabajo y entrega de información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja. De acuerdo a la información proporcionada por la misma empresa, se constató que los ex dirigentes eran responsables de los hechos ya señalados; cabe destacar que esta falta no sólo quedó en la presentación del acta con contenido adulterado, sino que además fue utilizada para cumplir un requisito legal, a mérito de la cual además se llevó adelante la huelga.
- 754.** De acuerdo a la información presentada por la empresa Casa Grande, esta ha cumplido con observar y ofrecer a los ex dirigentes todas las garantías de un debido procedimiento, tal es así que: i) se les entregó una carta de preaviso de despido por escrito debidamente sustentada con las documentales respectivas, donde se les hacía de conocimiento la falta grave que se les había imputado; ii) se les otorgó un plazo no menor de seis días naturales para que pudieran defenderse por escrito de los cargos que se les habían formulado; iii) se les cursó una nueva carta notarial a fin de aclararles aspectos que los ex dirigentes en sus descargos respectivos mencionaban que no eran exactos; iv) respuesta a la segunda carta notarial; v) nuevos análisis y evaluación de los hechos y los descargos presentados por los ex dirigentes, y vi) después de terminada la evaluación y el análisis respectivo, se les cursó el 3 de mayo de 2013 las cartas de despido en las cuales se les indicaba de modo preciso la causa que dio origen a su despido y la fecha del cese.
- 755.** Lo señalado demuestra que, al momento de efectuarse el despido de los ex dirigentes, se han observado todas las garantías de un debido proceso, tales como el derecho de defensa y el principio de inmediatez y razonabilidad, el que es exigido por la norma al momento de iniciar un procedimiento de despido.
- 756.** Asimismo, el Gobierno confirma que a la fecha se encuentra en trámite un proceso judicial que cuestiona dicho despido de los seis dirigentes sindicales, el que está a cargo del Primer Juzgado Laboral de Ascope, quien será finalmente el órgano competente para pronunciarse sobre la procedencia o no del despido realizado. Indica también que la empresa cumplió con la medida cautelar de reposición en el puesto de trabajo.
- 757.** Sobre el alegato de falta de pago de cuotas sindicales, el Gobierno señala que, según la empresa, se ha cumplido con hacer entrega del pago de las tres últimas cuotas sindicales mencionadas en los alegatos, realizando de manera oportuna la consignación judicial de las mismas, habiéndose optado por ese procedimiento por las siguientes razones:
- quien venía cobrando de manera mensual el cheque que contenía la cuota sindical era el Sr. Mauro Lezcano Pajares (ex secretario de economía), quien fue desvinculado de la empresa Casa Grande con fecha 3 de mayo, por lo que la empresa, conforme al propio estatuto del sindicato, cursó carta notarial al Sr. Segundo Saúl Cabrera Urbina, subsecretario, al que le correspondía asumir dicha función, quien contestó dicha comunicación indicando que ya no tenía la condición de subsecretario pues había presentado su renuncia irrevocable a dicho cargo. En vista de ello y por un tema de seguridad jurídica, la empresa procedió a consignar judicialmente la cuota sindical a fin de que el representante sindical debidamente acreditado sea quien se apersona ante el juez y haga efectivo el cobro de la misma;
 - de acuerdo al auto subdirectorial núm. 145-2001-GR-LL-GG/GRTPE-DPSC-SDNCRG, emitido con fecha 22 de julio de 2011 por la Subdirección de Negociaciones Colectivas y Registros Generales, la representatividad de la junta directiva electa por el período 2011-2013 concluyó el día 21 de julio de 2013, y

- la empresa Casa Grande tuvo conocimiento de los conflictos que existían al interior del sindicato y que son de pleno conocimiento de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad; es así que se formaron dos comités electorales, los mismos que a su vez reconocieron a dos juntas directivas, siendo así y para salvaguardar el dinero producto del aporte de todos los trabajadores sindicalizados, se procedió a realizar la consignación judicial de las cuotas sindicales en el Juzgado de Paz Letrado de Chocope, esto a fin de que judicialmente se acredite la legitimidad para representar al sindicato y hacer el cobro de la cuota sindical.

758. En virtud de todo lo anterior, el Gobierno pide al Comité que desestime la presente queja, y declare cerrado el presente caso.

C. Conclusiones del Comité

759. *El Comité observa que en el presente caso el sindicato querellante alega, por una parte, la declaración de improcedencia y de ilegalidad de una huelga (23 de enero de 2013) por la autoridad administrativa a pesar de haber cumplido con todos los requisitos legales y, por otra, el despido antisindical el 3 de mayo de 2013 de seis dirigentes sindicales por parte de la empresa Casa Grande y Anexos como represalia por sus actividades sindicales, así como que la empresa no le ha transferido las cuotas sindicales de mayo, junio y julio de 2013.*
760. *En lo que respecta al despido de los seis dirigentes sindicales, según los alegatos, por la realización de actividades sindicales incluidas las huelgas convocadas en enero y marzo de 2013, el Comité toma nota de que la empresa niega cualquier motivación antisindical y señala que constató adulteración de documentos e irregularidades en el listado de los trabajadores que declararon la huelga de 2013 (irregularidades que se describen con detalle en la respuesta del Gobierno).*
761. *Ante la divergencia de las versiones del sindicato y del Gobierno sobre los motivos de los despidos, y teniendo en cuenta que los seis dirigentes en cuestión han presentado una demanda judicial contra su despido y que la autoridad judicial ha dictado una medida cautelar de reposición en su puesto de trabajo que ha sido cumplida por la empresa, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de este proceso.*
762. *En cuanto a la alegada declaración de improcedencia y de ilegalidad de la huelga del 23 de enero de 2013 por parte de la autoridad laboral administrativa, el Comité observa que el Gobierno, aunque señala que no se tomó ninguna medida disciplinaria contra los trabajadores que participaron en la huelga del 23 de enero de 2013, no ha negado que fue la autoridad administrativa la que declaró dicha huelga improcedente e ilegal (si bien esta declaración surge de las resoluciones enviadas en anexo por los querellantes).*
763. *El Comité desea señalar a este respecto — como en otras ocasiones de declaración de ilegalidad de huelgas por parte de las autoridades peruanas — que la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 628]. El Comité pide una vez más al Gobierno, como ha hecho en ocasiones anteriores, que tome medidas con miras a la modificación de la legislación a efectos de que tenga en cuenta este principio.*
764. *Por último, el Comité toma nota de las razones invocadas por la empresa (en particular la existencia de un conflicto interno que dio lugar a dos juntas directivas) para justificar por qué realizó la consignación judicial de las cotizaciones sindicales de mayo, junio y julio de 2013 que debían entregarse al sindicato. El Comité recuerda que no compete al Comité*

*pronunciarse sobre los conflictos internos de una organización sindical, salvo si el gobierno ha intervenido de una manera que pudiera afectar el ejercicio de los derechos sindicales y el funcionamiento normal de una organización [véase **Recopilación**, op.cit., párrafo 1114].*

Recomendación del Comité

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

El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del proceso relativo al despido de seis dirigentes del sindicato querellante.

CASO NÚM. 3037

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

Queja contra el Gobierno de Filipinas presentada por el Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP)

Alegatos: la organización querellante alega que la anulación de los resultados de las elecciones de sus dirigentes por parte del Gobierno constituye una injerencia en el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes

- 766.** La queja figura en una comunicación del Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP) de fecha 17 de junio de 2013.
- 767.** El Gobierno envió sus observaciones a los alegatos en una comunicación de fecha 1.º de octubre de 2013.
- 768.** Filipinas ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 769.** En su comunicación de fecha 17 de junio de 2013, la organización querellante alega que la anulación de los resultados de las elecciones de sus dirigentes por parte del Gobierno constituye una injerencia en el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes.
- 770.** La organización querellante indica que el TUCP es una central sindical legítima que fue registrada de conformidad con los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, y que sus estatutos han sido respetados por los anteriores gobiernos de Filipinas, así como por la CIOSL (ahora CSI) desde que se afilió a esta organización hace más de treinta años.

- 771.** Según la organización querellante, el presidente del TUCP, Sr. Demócrito T. Mendoza, de 90 años de edad, presentó, el 19 de octubre de 2011, una carta de renuncia dirigida a la junta directiva del TUCP declarando que renunciaba al cargo de presidente del TUCP a partir del 1.º de noviembre de 2011. Del 19 de octubre al 1.º de noviembre de 2011, el entonces secretario general del TUCP, Sr. Ernesto F. Herrera, solicitó en repetidas oportunidades al Sr. Mendoza que reconsiderara su posición y retirara su renuncia, pero éste se negó a hacerlo reiterando que su decisión era deliberada, voluntaria y definitiva. El Sr. Herrera comunicó este hecho el 29 de octubre de 2011 en ocasión de una reunión de dirigentes del TUCP, que contó con la presencia de los vicepresidentes del TUCP, Sres. Victorino Balais, Zoilo Dela Cruz (también tesorero del TUCP), Alejandro C. Villaviza (también consejero jurídico del TUCP), y del Sr. Arnel Dolendo miembro de la junta directiva del TUCP y de la Organización General de Trabajadores del Comercio de Filipinas (PTGWO-TUCP). Al 1.º de noviembre de 2011, la junta directiva del TUCP no había recibido ninguna carta del Sr. Mendoza que indicara que retiraba su renuncia. En consecuencia, su renuncia entró en vigor.
- 772.** La organización querellante señala que, el 9 de noviembre de 2011, la junta directiva que se reunió a solicitud del Sr. Herrera, recibió una copia de la carta de renuncia del Sr. Mendoza, tomó nota de la renuncia, la aceptó y la aprobó. El Sr. Herrera solicitó también el dictamen jurídico del vicepresidente y consejero jurídico del TUCP, Sr. Alejandro C. Villaviza, según el cual: i) correspondía considerar que el Sr. Mendoza había renunciado efectivamente a su cargo el 1.º de noviembre de 2011, en vista de que no se había recibido una carta que se refiriera a su carta de renuncia; ii) la junta directiva aceptó la dimisión del Sr. Mendoza y como un gesto de reconocimiento a sus servicios pasados, aprobó la resolución por la que se creaba el cargo de presidente emérito (patrocinado por el tesorero nacional del TUCP, Sr. Zoilo Dela Cruz), y iii) de conformidad con el apartado 2 del párrafo 9 del artículo X de los estatutos del TUCP, de 4 de junio de 1986, modificados el 14 de diciembre de 2007, el Sr. Herrera, secretario general del TUCP, sucede al Sr. Mendoza en calidad de presidente del TUCP a partir del 2 de noviembre de 2011 y cumplirá esa función durante el período que aún quede del mandato del Sr. Mendoza.
- 773.** La organización querellante afirma que, el 10 de noviembre de 2011, el Sr. Herrera prestó juramento de su cargo como presidente de conformidad con los estatutos del TUCP, ante el alcalde, a efectos de asumir las responsabilidades previstas en los estatutos del TUCP, así como de aplicar las decisiones de la junta directiva del TUCP adoptadas durante la reunión que tuvo lugar el 9 de noviembre de 2011. Seguidamente, el Sr. Herrera comenzó a ejercer sus funciones como presidente del TUCP. Inmediatamente después del 1.º de noviembre de 2011, hizo nombramientos y firmó contratos con varias federaciones y organizaciones sindicales internacionales en calidad de nuevo presidente del TUCP, lo que abarcaba varios proyectos. Todos los dirigentes con cargos electivos y el personal profesional del TUCP lo apoyaron y reconocieron al Sr. Herrera como nuevo presidente del TUCP.
- 774.** La organización querellante también indica que, el 18 de noviembre de 2011, el Sr. Herrera, en su calidad de nuevo presidente del TUCP, organizó una reunión extraordinaria del consejo general del TUCP a las 13 horas en la sede del TUCP. El Sr. Mendoza, pretendiendo seguir siendo presidente del TUCP, y después de enterarse de que el Sr. Herrera había convocado una reunión a las 13 horas, organizó también una reunión del consejo general en la misma fecha, 18 de noviembre de 2011, pero a las 10 horas, también en la sede del TUCP. Sólo acudieron a la reunión convocada por el Sr. Mendoza los representantes del sindicato Associated Labor Union (ALU) en el consejo general y otros dos representantes de la federación. Al no haber quórum, se quedaron en la sala de reuniones para la reunión posterior convocada por el Sr. Herrera. A las 13 horas llegaron más miembros del consejo general. Los recién llegados formaban quórum por sí mismos, incluso sin contar con las personas que habían asistido a la reunión convocada por

el Sr. Mendoza. Esto dio lugar a algunos enfrentamientos verbales cuando el Sr. Herrera llegó y asumió la presidencia. El Sr. Villaviza declaró que estaba allí para asistir a la reunión convocada por el Sr. Herrera como presidente legítimo del TUCP, y que, en vista de que el Sr. Mendoza había renunciado, no lo reconocía más como presidente del TUCP. Además, recordó que el Sr. Herrera había asumido el cargo de presidente de conformidad con los estatutos del TUCP, ya que no quería comportarse como una persona irresponsable al no asumir el cargo vacante y las correspondientes responsabilidades. El Sr. Mendoza presentó el manifiesto de apoyo en el que se le pedía que siguiera asumiendo el cargo de presidente del TUCP, firmado únicamente por los dirigentes de su federación (ALU), ya que otros dos dirigentes, el tesorero del TUCP, Sr. Zoilo Dela Cruz, y el Sr. Roy Seneres, habían retirado sus firmas. La reunión tomó un giro violento cuando uno de los hijos del Sr. Mendoza, Sr. Michael Mendoza, vicepresidente del ALU, profirió amenazas de muerte contra el Sr. Villaviza.

- 775.** Según la organización querellante, la Sra. Milagros Ogalinda expresó profunda tristeza por la forma en que el Sr. Mendoza había cuestionado la lealtad expresada. El Sr. Villaviza añadió que era leal a la organización y a sus estatutos. El Sr. Mendoza explicó que el motivo de su renuncia era comprobar la lealtad de los miembros hacia él y expresar su disgusto y frustración respecto del Sr. Cedric Bagtas, secretario general adjunto. El Sr. Gilbert Lorenzo y varios otros miembros del consejo general propusieron que el Sr. Mendoza y el Sr. Herrera se reunieran por su cuenta para resolver el problema, dejando de lado los tecnicismos jurídicos. La Sra. Susanita Tesiorna subrayó la supremacía de los estatutos en lo que respectaba a la resolución de los conflictos que se plantearan en el marco de la organización. La propuesta fue aceptada y se acordó que, si no se alcanzaba un acuerdo amistoso, se tomaría una decisión de conformidad con las disposiciones de los estatutos del TUCP. El 23 de enero de 2012, el Sr. Herrera invitó al Sr. Mendoza a cenar en reunión privada a fin de resolver la cuestión pendiente, pero no se alcanzó un acuerdo amistoso. El Sr. Mendoza, en esta oportunidad, no aceptó el cargo de presidente emérito.
- 776.** La organización querellante declara además que, el 24 de enero de 2012, el Sr. Mendoza convocó una reunión de su grupo compuesto de 11 federaciones (siete sindicatos del ALU y otros cuatro sindicatos). En esa ocasión, el Sr. Victorino Balais, vicepresidente del TUCP, fue nombrado secretario general. La organización querellante subraya que: i) la reunión no tenía validez puesto que el Sr. Mendoza no tenía autoridad para convocar una reunión, y ii) la elección del secretario general no tenía validez, ya que no figuraba en el orden del día y no había quórum. Por otra parte, si el Sr. Mendoza era todavía presidente, el cargo de secretario general no podía estar vacante. El 25 de enero de 2012, el grupo del Sr. Mendoza ocupó físicamente la sede central del TUCP, presuntamente por orden del Sr. Mendoza. El personal de la oficina fue objeto de presiones a fin de que abandonara el local sin darle siquiera tiempo suficiente para recoger sus pertenencias personales. El Sr. Herrera, los vicepresidentes del TUCP, los Sres. Robert Flores y Villaviza, y algunos miembros del personal fueron al TUCP para asegurarse de que el personal y los bienes estaban a salvo. Solicitaron la ayuda de cuatro policías de Quezon City. Delante de la puerta cerrada estaban cerca de 25 personas en alerta total, lideradas por los Sres. Michael Mendoza, Cecilio Seno, Jr., y el congresista Raymond Mendoza. Después de una hora de negociaciones pacíficas y de la presencia de la policía, el grupo del Sr. Herrera no fue autorizado a entrar en el recinto y abandonó el lugar pacíficamente, a fin de evitar posibles actos de violencia. El 26 de enero de 2012, el grupo del Sr. Mendoza realizó una conferencia de prensa y emitió un comunicado de prensa que contenía acusaciones infundadas y graves contra el Sr. Herrera y su grupo. El Sr. Herrera también realizó una conferencia de prensa y emitió un comunicado de prensa anunciando su sucesión al cargo de presidente del TUCP tras la dimisión del Sr. Mendoza que había sido aceptada por unanimidad por la junta directiva del TUCP, y comunicó a la opinión pública que el TUCP se proponía reemplazar al Sr. Raymond Mendoza en la lista de representantes del partido del TUCP dado que se había perdido la confianza de éste pues pesaban sobre el

Sr. Raymond Mendoza graves acusaciones de haber realizado negociaciones en provecho propio.

- 777.** Asimismo, la organización querellante indica que, el 27 de enero de 2012, el Sr. Herrera convocó una reunión del consejo general. El consejo: i) reafirmó que el Sr. Mendoza había renunciado como presidente del TUCP a partir del 1.º de noviembre de 2011; ii) confirmó la decisión de la junta directiva del TUCP por la que se aprobaba dicha renuncia; iii) confirmó la sucesión del antiguo secretario general del TUCP, Sr. Ernesto F. Herrera como presidente del TUCP, de conformidad con los estatutos y los reglamentos del TUCP; iv) condenó la ocupación ilegal de los locales del TUCP por el grupo del Sr. Mendoza y el saqueo de los bienes del TUCP, y v) celebró la nueva afiliación de tres federaciones, la Unión Nacional de Empleados Bancarios (NUBE-UNI), el Sindicato Nacional del Trabajo (NLU) y la Asociación de Sindicatos Libres de Filipinas (PAFLU), que se habían mantenido al margen durante años debido al comportamiento antidemocrático de la administración anterior, y la proyectada afiliación formal de VOICE (para el sector de los centros de atención telefónica) y de la Organización de Docentes de Filipinas para el Sector Público (TOPPS). El 16 de febrero de 2012, el Sr. Herrera se reunió con el secretario y el subsecretario del DOLE y reiteró que, de conformidad con los estatutos, el Sr. Mendoza había dejado de ser presidente a partir del 1.º noviembre de 2011, lo que fue confirmado el 9 de noviembre de 2011 por el junta directiva, y que él (Sr. Herrera) era el nuevo presidente y que el único puesto vacante era el de secretario general. El secretario del DOLE expresó la esperanza de que la crisis se resolviera de manera amistosa y alentó la celebración de una asamblea general a fin de tratar esta cuestión.
- 778.** Por otra parte, la organización querellante afirma que, el 7 de marzo de 2012, en la reunión conjunta del consejo general y de la junta directiva se aprobaron, entre otras, las siguientes decisiones: i) celebrar una convención extraordinaria del TUCP el 16 de marzo de 2012, a efectos de modificar los estatutos y considerar otros asuntos relativos a la crisis que aquejaba al TUCP; ii) proponer modificaciones de los estatutos del TUCP, y iii) suspender preventivamente a los sindicatos que apoyaban al Sr. Mendoza. Seguidamente, el 9 de marzo de 2012 se remitieron comunicaciones formales a los afiliados para invitarlos a asistir a la reunión previa a la convención. La dirigencia de la convención extraordinaria del TUCP estableció la Comisión de Verificación de Poderes, presidida por el Sr. Zoilo Dela Cruz, y la Comisión de Enmiendas Constitucionales, Mociones y Resoluciones, presidida por el Sr. Villaviza.
- 779.** Según la organización querellante, la convención extraordinaria del TUCP tuvo lugar el 16 de marzo de 2012, con la participación de 350 delegados en representación de las 16 federaciones fundadoras del TUCP, diez federaciones que retomaban su afiliación y varias nuevas federaciones. La Federación de Trabajadores Libres, otros sindicatos, la Confederación de Empleadores de Filipinas, las organizaciones internacionales, los medios de comunicación y otras organizaciones asistieron en calidad de observadores. El secretario general de la Confederación Sindical Internacional de la región de Asia y el Pacífico (CSI-AP) apoyó la sucesión estatutaria del Sr. Herrera a la presidencia del TUCP; otras federaciones internacionales y sindicatos extranjeros también respaldaron esa sucesión y, posteriormente, el secretario general de la CSI le envió un mensaje de felicitaciones. La convención adoptó por unanimidad las siguientes decisiones: i) la resolución del consejo general por la que se autorizaba la celebración de una convención extraordinaria; ii) la modificación de los estatutos del TUCP (lo que comprendía la creación de una junta de relaciones interiores y de bienestar a fin de abordar cuestiones tales como la ocupación de sindicatos, los conflictos entre sindicatos o entre afiliados, las violaciones de los estatutos del TUCP y otros asuntos relacionados con el comportamiento ético de cualquier sindicato o de sus dirigentes; la limitación de la duración del mandato del presidente, el secretario general y el tesorero a un solo mandato, con la posibilidad de una única reelección; la expulsión de dirigentes sindicales como una posible sanción por

actos contrarios a los intereses de la organización, en lugar de la expulsión de la organización afiliada; la denegación de la división de las organizaciones afiliadas hecha con el propósito de obtener puestos adicionales en el mecanismo de votación de la organización, y la prohibición de que un dirigente de la federación representara a más de un sindicato en la convención), y iii) la prohibición definitiva de que los Sres. Mendoza, Victorino Balais, Arnel Dolendo, Raymond Mendoza, Michael Mendoza y Gilbert Lorenzo ocuparan cargos en la dirigencia del TUCP. El Sr. Herrera y el Sr. Dela Cruz fueron reelegidos por la convención como presidente y tesorero, respectivamente, mientras que el Sr. José P. Umali, Jr. fue elegido como nuevo secretario general, el Sr. Cedric Bagtas como secretario general adjunto y la Sra. Milagros Ogalinda como tesorera adjunta. Las siguientes personas fueron elegidas a los efectos de formar parte de la junta directiva del TUCP que contaba con 23 miembros: Susanita G. Tesiorna; Roberto Flores, Gorge Alegarbes; Temístocles Dejon; Arturo Basea; Jesús B. Villamor; David Diwa; Roy Seneres; Eleuterio Tuazón; Alejandro C. Villaviza; y Milagros C. Ogalinda. Los documentos correspondientes se presentaron seguidamente a la Oficina de Relaciones Laborales del Departamento de Trabajo y Empleo (BLR-DOLE) a fin de reflejar los cambios de la composición de la junta directiva, así como también las enmiendas a los estatutos del TUCP.

780. La organización querellante indica que, en abril de 2012, la BLR-DOLE inició de oficio el caso caratulado BLR-O-TR-21-4-27-12, titulado «Conflicto sindical interno en el Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP)». Esto se hizo a pesar de la celebración de la convención extraordinaria del TUCP y de la elección de las nuevas autoridades del TUCP. Mientras tanto, el Sr. Herrera siguió desempeñando las obligaciones y funciones correspondientes al cargo de presidente realizando nombramientos y celebrando y ejecutando contratos y convenios, tanto a nivel local como internacional. Además, el Sr. Herrera fue nombrado secretario general del consejo sindical de la ASEAN en su calidad de presidente del TUCP. Del mismo modo, las invitaciones para los programas de becas internacionales de las organizaciones internacionales destinadas a sindicatos y federaciones sindicales se cursaron a través del Sr. Herrera. Durante un período de doce meses, bajo la conducción del Sr. Herrera, unos 30 dirigentes y afiliados sindicales asistieron o participaron en diversas conferencias y cursos de formación internacionales, incluida la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013 en Ginebra.

781. El 12 de agosto de 2012, la BLR-DOLE expidió la siguiente decisión, cuyo párrafo dispositivo reza como sigue:

Por tanto, habiendo considerado los hechos, esta oficina ordena la observancia de la situación anterior o de la condición previa a la renuncia impugnada. Todos los dirigentes del TUCP electos y nombrados, cuando el Sr. Demócrito T. Mendoza era presidente nacional y el Sr. Ernesto F. Herrera secretario general, asumirán y ejercerán las funciones de sus respectivos cargos en virtud de la disposición del artículo 2 de la regla XI de la orden ministerial núm. 40, serie de 2003, en su tenor enmendado, a la espera de una decisión definitiva por parte de los miembros del TUCP respecto de sus dirigentes legítimos a través de una votación secreta celebrada en una convención extraordinaria. En consecuencia, esta oficina ordena lo siguiente: 1) el Sr. Mendoza y el Sr. Herrera deberán convocar al consejo general del TUCP, anterior al conflicto relativo a la renuncia, para proceder a la elección de un nuevo grupo de dirigentes del TUCP, observando lo dispuesto en los estatutos de 2007 del TUCP, en un plazo de quince (15) días a partir de la recepción de la presente orden. El consejo general del TUCP designará a los representantes de los dos grupos contendientes en un comité independiente creado por la presente oficina para llevar a cabo la elección de los dirigentes del TUCP, y 2) se constituye un comité independiente. Estará compuesto por un presidente del Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) y dos representantes de cada uno de los grupos contendientes del Sr. Mendoza y el Sr. Herrera. El presidente no tendrá derecho de voto, excepto para proceder a un desempate. El comité, que de ahora en adelante se denominará comité de los cinco, se atenderá a lo dispuesto en los estatutos del TUCP y en

particular a la sección 3, e) del artículo VIII de los mismos, en lo relativo a la conducción de las elecciones y de sus funciones como comité electoral.

782. La decisión fue apelada por el Sr. Herrera ante la oficina del secretario del DOLE de conformidad con el párrafo 16 de la regla XI de la orden ministerial núm. 40-03, serie de 2003, en su tenor enmendado. Según la organización querellante, en diciembre de 2012, el grupo del Sr. Mendoza pidió la organización de una convención, en violación de la decisión de la BLR-DOLE, cuando el Sr. Mendoza abandonó su cargo, lo que dio lugar a la elección del Sr. Victorino Balais como presidente.

783. En opinión de la organización querellante, en mayo de 2013, la BLR-DOLE dividió de forma ilegal en su correspondencia oficial a la organización en dos TUCP: i) el TUCP-CSI, representado por el Sr. Herrera, y ii) el TUCP, representado por el Sr. Victorino Balais. Más recientemente, si bien en la lista preliminar de los delegados de Filipinas presentada por el Gobierno a la Conferencia Internacional del Trabajo figuraban los nombres y cargos del Sr. José P. Umali, Jr., secretario general del TUCP-CSI y del Sr. Alejandro C. Villaviza, vicepresidente y consejero jurídico del TUCP, también figuraban las siguientes personas cuyos nombres no habían sido presentados por el Sr. Herrera al Gobierno: Sr. Gerard Seno, vicepresidente y secretario general del Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP); Sra. Esperanza Ocampo, vicepresidenta y tesorera del TUCP; Sr. Arnel Dolendo, vicepresidente y jefe del servicio jurídico del TUCP; Sr. Luis Manuel Corral, miembro de la junta directiva del TUCP, y Sra. Eva Arcos, miembro de la junta directiva del TUCP.

784. En conclusión, la organización querellante considera que el Gobierno cometió las violaciones graves y flagrantes de los derechos sindicales protegidos por el Convenio núm. 87 que figuran a continuación. En primer lugar, la organización querellante alega que la hipótesis de la existencia de un conflicto entre sindicatos presentada únicamente por la BLR-DOLE sin que ninguna queja fuera presentada por las partes interesadas constituye una injerencia perjudicial en los asuntos sindicales y el menoscabo de los derechos de los trabajadores a elegir a sus representantes. En el párrafo 9 del artículo X de los estatutos del TUCP, se establece que: i) el secretario general tomará el lugar del presidente en caso de ausencia temporal de éste, y ii) en el caso de que quede vacante el cargo de presidente por causa de muerte, incapacidad permanente, renuncia o remoción del cargo, el secretario general deberá suceder a éste último y desempeñará sus funciones durante el período que aún quede del mandato. Tras la renuncia del Sr. Mendoza, el Sr. Herrera asumió la presidencia en virtud de la citada disposición. La urgencia para la asunción del secretario general a la presidencia durante la ausencia temporal es la misma que la urgencia que representa el hecho de que el cargo esté vacante en forma definitiva o por causa de una renuncia. Hay una razón más para que el secretario general asuma de manera urgente e inmediata el cargo de presidente en caso de vacante o renuncia permanente habida cuenta de la extensión y el alcance de las competencias del cargo. De hecho, en caso de vacante producida como consecuencia de la dimisión se aplica automáticamente el apartado 2 del párrafo 9 del artículo X como «medida provisional» destinada a garantizar la continuidad de las funciones del cargo. Por otra parte, a fin de disipar cualquier duda sobre dicha sucesión estatutaria, el Sr. Herrera pidió la organización de una convención el 16 de marzo de 2012 a la que asistieron en calidad de observadores las diferentes partes interesadas; el secretario general de la CSI-AP apoyó la sucesión estatutaria del Sr. Herrera a la presidencia del TUCP, y varias otras federaciones sindicales internacionales y extranjeras respaldaron el apoyo internacional brindado a dicha sucesión.

785. A pesar de todos los acontecimientos ocurridos y de que las federaciones afiliadas al TUCP habían ejercido el derecho de elegir a su nuevo grupo de dirigentes, la BLR-DOLE seguía alegando la existencia del conflicto y rechazó la elección llevada a cabo con éxito. Al tomar medidas en relación con un presunto conflicto sin que las partes interesadas

hubieran presentado una queja, la BLR-DOLE violó de manera manifiesta el Convenio núm. 87, que garantiza que los trabajadores tienen el derecho elegir a sus representantes en plena libertad. La acción de la BLR-DOLE ha limitado el ejercicio del derecho del TUCP de elegir a sus dirigentes y su junta directiva lo que constituye un acto de injerencia. Estas medidas menoscaban los derechos sindicales del TUCP pues restringen y niegan de manera ilegal las decisiones adoptadas en la convención y los resultados de la elección. De hecho, el objetivo era precisamente hacer caso omiso de la voluntad de la mayoría de los trabajadores que decidieron elegir a los nuevos dirigentes del TUCP. En opinión de la organización querellante, el Gobierno ha violado de forma clara y manifiesta las disposiciones del Convenio núm. 87.

- 786.** En segundo lugar, la organización querellante alega que la decisión de la BLR-DOLE que ordena el restablecimiento de la situación anterior y la anulación de la elección de los nuevos dirigentes realizada durante la convención extraordinaria celebrada el 16 de marzo de 2012, constituyen no sólo una restricción que es incompatible con la libertad de sindical en virtud de Convenio núm. 87 de la OIT, sino también el incumplimiento y el menoscabo de los estatutos del TUCP. La medida de la BLR-DOLE por la que se ordena a las partes que observen la condición anterior a la renuncia impugnada hace manifiestamente caso omiso no sólo de los estatutos del TUCP sino también del Convenio núm. 87 que prohíbe toda intervención en la elección de los representantes de los trabajadores. En un clásico ejemplo de arbitrariedad, mediante una interpretación forzada y poco corriente, la BLR-DOLE dirimió el conflicto de la siguiente manera: «En el párrafo 9 del artículo X, se establece simplemente que en caso de vacante por causa de incapacidad permanente, renuncia o remoción del cargo, el secretario general ‘sucederá’ y no ‘ocupará el cargo’ del presidente durante el período del mandato que aún quede por cumplir. El término ‘ocupará el cargo’ que se utiliza en el primer párrafo del artículo implica inmediatez sin necesidad de seguir un procedimiento, mientras que el término ‘sucederá’ empleado en el segundo párrafo admite un sentido diferente. Esta diferencia de significado no puede interpretarse en el sentido de que la asunción a la presidencia debe ser inmediata en cuanto se haya hecho efectiva la renuncia. Existe una regla bien establecida según la cual la facultad de aceptar o consentir a la remoción o renuncia de los dirigentes electos o nombrados incumbe al titular de la facultad de elegir o designar a dichos dirigentes, que en este caso está en manos de la convención. Necesariamente, en ausencia de una delegación expresa o implícita de la facultad de aceptar o consentir a la remoción o renuncia del presidente al consejo general o a la junta directiva, la renuncia y la sucesión a la presidencia sólo pueden ser aceptadas o confirmadas por la convención, que es la autoridad suprema de la central sindical. No se puede argumentar lo contrario».
- 787.** Si se leen conjuntamente la renuncia y la disposición pertinente de los estatutos del TUCP, no cabe duda de que tras la renuncia del Sr. Mendoza, no correspondía adoptar ninguna otra medida con arreglo a los estatutos del TUCP, sino disponer que el secretario sucediera de forma automática después de la fecha 1.º de noviembre de 2011, en la que se había hecho efectiva la renuncia. Ni la aprobación ni el consentimiento de la junta directiva nacional o el consejo general o incluso de la convención era necesaria para la asunción del Secretario General al cargo de presidente tras la renuncia. La carta de renuncia del Sr. Mendoza (adjunta a la queja) es concisa, explícita e inequívoca. La disposición antes mencionada de los estatutos del TUCP es clara, inequívoca, sin ambigüedades, explícita y no deja lugar a la interpretación. Se explica por sí sola, en caso de ausencia temporal o definitiva del presidente, el secretario general asumirá, ocupará el cargo o sucederá al presidente en el cargo vacante. Si se aplica la lógica de la orden emitida por la BLR-DOLE, la renuncia del presidente no puede ser efectiva si aún debe ser aprobada por la convención. Tampoco puede considerarse válida una renuncia a menos que se proceda a una elección entre los miembros del consejo general para elegir un sucesor del dirigente que ha renunciado a su cargo. Precisamente, el párrafo 9 del artículo X de los estatutos del TUCP prevé tal contingencia lo que llevó a los autores a indicar expresamente los casos en

los que el secretario general asumirá el cargo de presidente, sin que se adopten medidas adicionales, se confirme o se proceda a elecciones. La interpretación según la cual debe aplicarse un procedimiento para que el secretario general suceda al presidente en caso de renuncia de éste último contraviene el principio reglamentario básico según el cual la mención expresa de una cosa excluye a todas las demás. No es necesario interpretar la aplicación del párrafo 9 del artículo X de los estatutos del TUCP porque es explícito y se explica por sí mismo, y se aplica de manera autónoma. En el presente caso, habida cuenta de que el secretario general sucederá al presidente «para el período del mandato que queda por cumplir», la sucesión es automática e inmediata en cuanto la renuncia sea considerada efectiva. El requisito por parte de la BLR-DOLE de adoptar medidas adicionales o un procedimiento (confirmación de la renuncia por la convención) no sólo no figura en los estatutos del TUCP sino que constituye además una violación directa de las disposiciones expresas y claras del párrafo 9 del artículo X de los estatutos del TUCP y es contrario al propósito declarado de mantener la continuidad y la estabilidad de las funciones y obligaciones del presidente. Por tanto es absurdo.

- 788.** Por otra parte, la BLR-DOLE no tiene autoridad para impugnar los resultados de las elecciones celebradas el 16 de marzo de 2012 en ausencia de una parte perjudicada ya que no le fue presentada o sometida ninguna queja. Este hecho constituye una injerencia indebida e injustificada contraria al Convenio núm. 87. Una de las conclusiones de la BLR-DOLE es que la reunión del consejo general del TUCP del 7 de marzo de 2012, celebrada antes de la convención extraordinaria del 16 de marzo de 2012, no era válida por falta de notificación. Sin embargo, suponiendo que fuera cierto, esa consideración incumbe a la organización, y la BLR-DOLE no es competente para pronunciarse sobre la falta de notificación cuando las organizaciones participantes no plantean tal cuestión y no se oponen a la reunión. Además, en cuanto a la conclusión según la cual la convención extraordinaria no tenía validez, cuando se cuenta el número de federaciones sindicales que se han afiliado al TUCP bajo la conducción del Sr. Herrera, queda definitivamente demostrado que el Sr. Herrera tenía el apoyo de la mayoría de los afiliados, es decir, 21 federaciones. Por tanto, resulta evidente que, con la participación de estas federaciones, la convención extraordinaria era válida y efectiva para los fines de la elección de sus nuevos dirigentes. Además, bajo el liderazgo del Sr. Herrera, dos nuevos sindicatos del sector (el Sindicato del Sector del Transporte de Filipinas (PLTIU) y la Asociación de Trabajadores de BPO de Filipinas (BWAP)) se han afiliado al TUCP. El PLTIU es el primer sindicato del sector del transporte terrestre de Filipinas, representa a más de 10 000 trabajadores con convenios colectivos en el sector formal del transporte, y aproximadamente 70 000 trabajadores del sector del transporte informal; comprende 34 asociaciones sindicales entre sus miembros fundadores. Hasta la fecha, con la conducción del Sr. Herrera el TUCP se compone de un total de 46 federaciones sindicales y asociaciones de trabajadores nacionales, por lo que es, no cabe duda alguna, la organización de trabajadores más representativas de Filipinas. Bajo la conducción del Sr. Herrera se afiliarán al TUCP aún más organizaciones de trabajadores y grupos especiales.
- 789.** En tercer lugar, la organización querellante alega que la decisión de la BLR-DOLE restringe y frena de manera injustificada la posibilidad de que las federaciones sindicales que se han afiliado o vuelto a afiliarse al TUCP participen en la elección de los dirigentes y los demás representantes de los trabajadores. La conclusión según la cual las federaciones que se han afiliado o vuelto a afiliarse al TUCP no pueden ser autorizadas a participar en la convención extraordinaria convocada, restringe y cercena claramente y de forma ilegal el derecho de los afiliados a elegir con plena libertad a sus representantes en violación del Convenio núm. 87. La BLR-DOLE discrimina de manera injusta a las organizaciones sindicales que se han afiliado o vuelto a afiliarse al TUCP al decidir que sólo las que estaban afiliadas antes de la renuncia del presidente podían participar en la elección de los dirigentes del TUCP y sus representantes. En efecto, tal acto discriminatorio es totalmente

incompatible con los estatutos del TUCP, así como con el Convenio núm. 87. En este caso, la discriminación injusta y poco razonable de las organizaciones sindicales que se han afiliado o vuelto a afiliarse al TUCP con respecto a las organizaciones que lo estaban, vulnera no sólo su derecho a afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes, sino que también infringe el derecho del TUCP de determinar las condiciones de elegibilidad de sus miembros de conformidad con sus estatutos. Por otra parte, la decisión de la BLR-DOLE viola los derechos sindicales del TUCP al no tener en cuenta que la mayoría de las federaciones participaron en la convención extraordinaria y dieron un apoyo mayoritario al presidente Herrera y a los dirigentes electos del TUCP.

790. En cuarto y último lugar, la organización querellante alega que el Gobierno tomó medidas de manera clara y premeditada para dividir al TUCP en dos grupos sin tener autoridad jurídica para ello y en violación flagrante de los estatutos del TUCP, y que el Gobierno violó el Convenio núm. 87 al identificar y reconocer en su correspondencia y actividades oficiales a dos TUCP. Según la organización querellante, no debe haber distinciones entre el TUCP y el TUCP-CSI, ya que es evidente que sólo hay un TUCP, que está afiliado a la CSI y la CSI-AP. El Gobierno nombró a ocho personas como representantes en el TUCP-CSI y otros ocho como representantes en el TUCP, dos secretarios generales (Sr. José P. Umali, Jr. para el TUCP-CSI y Sr. Gerard Seno para el TUCP) y dos consejeros jurídicos (Sres. Alejandro C. Villaviza y Arnel Dolendo). Al obrar así, el Gobierno no tuvo en cuenta el hecho de que sólo hay un TUCP, inscrito en el DOLE, que está afiliado a la CSI desde hace más de treinta años. La CSI reconoce únicamente un TUCP cuyo presidente es el Sr. Ernesto F. Herrera. Además, en opinión de la organización querellante, al presentar dos grupos de dirigentes del TUCP, el Gobierno no sólo engaña a la Conferencia Internacional del Trabajo, sino que también hace caso omiso de la orden de la BLR-DOLE que ordena volver a la observancia de la situación anterior. Suponiendo que dicha orden tiene validez, al reconocer en su correspondencia oficial, incluso con la OIT a los Sres. Victorino Balais y Seno, presidente y secretario general del TUCP, respectivamente, el Gobierno ha hecho caso omiso de su propia decisión, ya que esto equivale a no reconocer que el Sr. Mendoza ocupa el cargo de presidente. Además, al promover la existencia de dos TUCP, el Gobierno fomenta la confusión y la falta de unidad entre las filas de los trabajadores y, por lo tanto, impide y restringe la organización de actividades y la formulación de programas. Esto también crea la impresión de que existe una actitud tendenciosa y parcial, lo que impide que se aplique un procedimiento imparcial en la solución definitiva de las cuestiones consideradas.

791. La organización querellante concluye que, al interferir en los asuntos y privilegios de los sindicatos y al promover la existencia de dos organizaciones del TUCP, el Gobierno ha violado de manera manifiesta el Convenio núm. 87, ya que estas medidas arbitrarias son contrarias al derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes.

B. Respuesta del Gobierno

792. El Gobierno indica que el 26 de enero de 2012, el Sr. Demócrito T. Mendoza presentó a la BLR los siguientes documentos como parte de las obligaciones de presentación de informe del TUCP de conformidad con el párrafo 1 de la regla V del tomo V del reglamento de aplicación del Código del Trabajo, modificado por la orden ministerial núm. 40, serie de 2003, en su tenor enmendado: i) el nuevo grupo de dirigentes; ii) la declaración de la confirmación de que el Sr. Demócrito T. Mendoza sigue siendo el presidente del TUCP, de fecha 24 de enero de 2012; iii) la resolución del consejo núm. 01-2012, de fecha 24 de enero 2012 titulada: «Resolución de confirmación del apoyo permanente brindado al Sr. Demócrito T. Mendoza como presidente del TUCP», y iv) el acta de la reunión del consejo general, de 24 de enero de 2012, relativa a la «Elección de Victorino F. Balais como secretario general».

- 793.** El 20 de febrero de 2012, el Sr. Ernesto F. Herrera presentó asimismo los siguientes documentos: i) la renuncia del Sr. Demócrito T. Mendoza de fecha 19 de octubre de 2011; ii) un ejemplar de los estatutos de 2007 del TUCP y sus reglamentos; iii) extractos de la reunión de la junta directiva del TUCP celebrada el 9 de noviembre de 2011; iv) la resolución del TUCP por la que se crea el cargo de presidente honorario para el Sr. Mendoza de fecha 9 de noviembre de 2011; v) la narración de los hechos relativos al conflicto ocurrido en el TUCP; vi) la declaración del consejo general de fecha 27 de enero de 2012; vii) la declaración del consejo general de fecha 3 de febrero de 2012; viii) las cartas de reafiliación de tres sindicatos, y ix) las cartas de solicitud de afiliación de dos sindicatos.
- 794.** El 13 de marzo de 2012, la BLR recibió otra carta del Sr. Mendoza con la lista de los presuntos nuevos dirigentes del TUCP y una resolución del consejo general del TUCP declarando que seguía apoyando al Sr. Mendoza. En la misma carta, el Sr. Mendoza notificaba al DOLE la presunta expulsión del Sr. Herrera y de otras dos organizaciones afiliadas al TUCP por medio de una resolución de fecha 7 de marzo de 2012 de la junta directiva por violación del párrafo 4 del artículo VIII de los estatutos del TUCP, que se refería a actos de traición, deshonestos y contrarios a los intereses de la organización. El consejo general presuntamente estaba de acuerdo con la resolución.
- 795.** El 16 de marzo de 2012, el Sr. Herrera convocó una convención extraordinaria del TUCP en la que se eligió a un nuevo secretario general y a los nuevos miembros que ingresaron a la organización.
- 796.** El Gobierno señala que, en vista de las declaraciones contradictorias del Sr. Mendoza y el Sr. Herrera respecto de la presidencia de la central sindical, como medida de prevención, la BLR realizó conferencias de conciliación y mediación a través de la aplicación del Programa del Punto de Entrada Único (SEnA), que dio lugar a un procedimiento de arbitraje.
- 797.** En cuanto a la presunta injerencia directa y perjudicial y al menoscabo del derecho de los trabajadores a elegir a sus representantes a través de la hipótesis de la existencia de un conflicto en la organización sindical expresada por la BLR-DOLE sin que se hubiera presentado ninguna queja, el Gobierno subraya que la intervención inicial de la BLR tenía por objeto convocar una conferencia de conciliación y mediación en el marco del SEnA. Se trata de una forma de asistencia cuyo empleo no requiere que sea solicitada por las partes ni tampoco la presentación de una queja. Las partes pueden participar de manera voluntaria, el objetivo es ofrecer a las partes un espacio y un procedimiento que les permita resolver sus conflictos en presencia de una tercera parte (el DOLE) que actúa como facilitador. Durante la primera conferencia de conciliación realizada por la BLR el 28 de marzo de 2012, se comunicó a las partes el procedimiento que se aplicaría y se convino que en el caso de que el procedimiento de conciliación y mediación fracasara, se aplicaría un procedimiento de arbitraje de conformidad con el artículo 226 del Código del Trabajo, en su forma enmendada, a fin de resolver el conflicto. El 17 de abril de 2012, durante la segunda conferencia de conciliación, el representante del Sr. Mendoza tomó medidas para poner término al procedimiento de conciliación y mediación e iniciar un procedimiento de arbitraje. Las actas de las conferencias confirman este hecho. El Gobierno señala que ambas partes se sometieron a la jurisdicción de la BLR y no volvieron a recurrir a este órgano hasta que éste expidiera la orden de 10 de agosto de 2012.
- 798.** El Gobierno también destaca que, tal como se establece en la orden de la BLR, la escalada de las reclamaciones en un sentido y en otro respecto de la dirigencia del TUCP, puesto que tanto el Sr. Mendoza como el Sr. Herrera reclamaban la presidencia y tenían cada uno su propio secretario general, dio lugar a fricciones entre los dos grupos no sólo en la lucha a nivel de las empresas para ganar el dominio sobre el otro, sino también en el

funcionamiento de los diferentes órganos tripartitos en varios organismos gubernamentales en los que el TUCP participaba en calidad de representante de los trabajadores. En medio de recriminaciones recíprocas cada grupo afirmaba ser el representante legítimo del TUCP en los organismos tripartitos gubernamentales. Esta división ha generado incertidumbre respecto de la representatividad del TUCP. Habida cuenta de la reconocida y activa participación de la central sindical en los problemas sociales, políticos y económicos, el conflicto tiene implicaciones a nivel nacional, y, por lo tanto, obliga a la BLR a intervenir, de conformidad con el artículo 226 del Código del Trabajo, en su tenor enmendado, a fin de encontrar una solución viable que permita desbloquear la situación. Esta intervención también es necesaria como requisito para establecer una decisión judicial, que sólo puede iniciarse por medio del procedimiento previsto en el artículo 226 y se autoriza en caso de conflicto interno.

- 799.** El Gobierno considera que, contrariamente al alegato según el cual menoscaba el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes, la decisión de la BLR de hecho reconoce la supremacía de los afiliados sobre las cuestiones relativas a la dirigencia, las políticas y las decisiones más importantes de la organización, y sostiene que las reclamaciones contradictorias deben someterse a los miembros del TUCP a través de una votación secreta en una convención extraordinaria debidamente convocada a ese efecto. Debe procederse de este modo en aras de la equidad y para poner término al conflicto por el liderazgo. Por otra parte, en una resolución de 28 de mayo de 2013, expedida por la oficina del secretario que ratifica la orden de la BLR, se sostiene que la controversia es un conflicto intrasindical que afecta a los principales pilares del TUCP, por lo tanto, los árbitros lógicos para poner término a esta situación son los propios miembros de la organización por medio de una elección debidamente organizada. La realización de una votación secreta es el procedimiento imparcial más democrático pues ha superado la prueba del tiempo y observa los principios de la libertad sindical establecidos en el Convenio núm. 87. Brindará a los miembros del TUCP la oportunidad de tomar decisiones y ejercer su voluntad soberana respecto de la cuestión de la conducción de la organización.
- 800.** En segundo lugar, en lo atinente al presunto incumplimiento y menoscabo de los estatutos del TUCP por medio de la decisión de la BLR-DOLE que ordena la observancia de la situación anterior y la anulación de la elección de las nuevas autoridades del TUCP realizada durante la convención extraordinaria celebrada el 16 de marzo de 2012, el Gobierno declara que los estatutos de un sindicato rigen las relaciones entre dos o más miembros de un sindicato, definen los derechos, deberes y obligaciones, las facultades, las funciones y la autoridad de los dirigentes y los miembros, y determinan la validez de los actos realizados por cualquier dirigente sindical o cualquiera de sus miembros. El apartado 2 del párrafo 9 del artículo X de los estatutos de 2007 del TUCP enuncia la regla sobre la sucesión en caso de producirse una vacante en las condiciones que se enumeran, y nada más, lo que obliga a la BLR a considerar la renuncia del Sr. Mendoza al cargo de presidente del TUCP y el presunto retiro de la misma a fin de establecer la existencia o la inexistencia de la vacante en la presidencia. Los estatutos del TUCP no tratan la cuestión de la aceptación o el retiro de la renuncia de sus dirigentes. Sobre esta base, el Sr. Herrera argumenta que no se requiere la aceptación de la renuncia para que ésta sea efectiva. Sin embargo, el análisis del texto de los estatutos del TUCP, no contiene ningún indicio ni referencia alguna a la inmediata efectividad de una renuncia.
- 801.** Sin embargo, el Gobierno indica que el párrafo 9 del artículo X no puede leerse como una disposición autónoma, dadas las circunstancias que llevaron a la organización sindical a su actual estado de división en el que cada grupo dice representar a la dirigencia legítima. Se ha sostenido que no se puede hacer entrar en vigor una disposición inequívoca, sin tener en cuenta el principio del TUCP que consiste en fomentar la existencia de una central sindical nacional sólida y unificada y el desarrollo del sindicalismo. El espíritu y el propósito de los estatutos del TUCP deben considerarse como un todo e inspirar cada una de sus

disposiciones. Por ello, según el principio establecido de interpretación jurídica según el cual, cuando la interpretación exacta y literal de una disposición dé lugar a consecuencias absurdas o perjudiciales o impida o contravenga el propósito manifiesto de la ley, deberá interpretarse de acuerdo con el espíritu y la razón, sin tener en cuenta o modificando en la medida en que sea necesario, la letra estricta de la ley. En vista de las reclamaciones contradictorias relativas al liderazgo del TUCP, el párrafo 9 del artículo X debe leerse en relación con las disposiciones de los artículos V a IX de los estatutos del TUCP, que prevé la celebración de elecciones en caso de estar vacantes los cargos de los miembros electos de la junta directiva en caso de remoción del cargo, renuncia, incapacidad permanente, falta de competencias, o muerte. Dicho artículo también proclama que la convención es la autoridad suprema, seguida por el consejo general y la junta directiva. En este punto, la orden de la BLR se aparta cuando resuelve que las reclamaciones contradictorias deben someterse a una votación secreta por parte de los miembros del TUCP en una convención extraordinaria debidamente convocada para ese efecto.

- 802.** En tercer lugar, en lo referente a la presunta restricción injustificada según la cual las organizaciones sindicales que se habían afiliado o vuelto a afiliarse al TUCP no pueden participar en la elección de la junta directiva del TUCP y sus dirigentes, el Gobierno indica que la orden de la BLR-DOLE ordena el restablecimiento de la situación anterior o de la condición previa a la renuncia impugnada. Según los registros de la BLR, antes del conflicto había 28 organizaciones afiliadas al TUCP. La afirmación según la cual las organizaciones NUBE, UDE, PAFLU y NFL debían incluirse entre las organizaciones afiliadas por considerarse que sólo estaban en un estado de inactividad no puede sostenerse, ya que, antes del conflicto, ambas partes, es decir los dirigentes responsables, habían dejado de referirse a estas federaciones como organizaciones miembros del TUCP. Estas federaciones no cuestionaron el hecho de que no figuraban en los documentos del TUCP presentados a la BLR y, por lo tanto, ambas partes, en el ejercicio de sus funciones como dirigentes del TUCP, admitieron lógicamente que dichas federaciones ya no estaban afiliadas al TUCP.
- 803.** Por otra parte, el Gobierno declara que no puede considerarse que la convención extraordinaria de 16 de marzo de 2012, mencionada por el Sr. Herrera, se celebró de conformidad con las reglas vigentes, ya que no se envió la debida notificación a todas las organizaciones afiliadas. Esto dio lugar a una situación en la que un número considerable de organizaciones miembros no pudo asistir a la convención debido a la falta de notificación y, en cambio, las organizaciones que no estaban afiliadas participaron en las deliberaciones sin que la junta directiva hubiera previamente confirmado su pertenencia a la organización de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, *b*), del artículo VIII en relación con los párrafos 1, 2, y 3 del artículo III de los estatutos del TUCP. Por lo tanto, se consideró que todos los procedimientos aplicados durante la convención extraordinaria no tenían ningún efecto vinculante para la totalidad de las organizaciones afiliadas al TUCP.
- 804.** En cuarto y último lugar, en lo referente a la presunta acción premeditada del Gobierno destinada a dividir el TUCP en dos grupos, lo que constituye un incumplimiento flagrante de los estatutos del TUCP, el Gobierno destaca que no toma partido en el conflicto interno del TUCP y trata con los dos grupos guardando las distancias hasta que los propios miembros del TUCP establezcan su dirigencia de conformidad con sus estatutos. De hecho, hay un solo TUCP, y, de conformidad con el párrafo 1 del artículo V de sus estatutos, el TUCP se funda en el principio, según el cual, las organizaciones tienen supremacía sobre los dirigentes y, por tanto la autoridad de éstos, incluida su permanencia en los cargos, así como las políticas y las principales decisiones de la organización, son determinadas por todas las organizaciones en la convención. En consecuencia, el reconocimiento de un grupo de dirigentes a través de la mera lectura del párrafo 9 del artículo X, lo que sin duda no resolvería el conflicto, equivaldría a hacer caso omiso de la disposición del párrafo 1 del artículo V. Por último, según el Gobierno, los nombres de los

delegados y consejeros del Gobierno, los empleadores y los trabajadores del sector indicados en el formulario de presentación de los poderes de las delegaciones que concurrieron a la 102.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013 reproducían la información proporcionada por cada organización participante. El DOLE, a través de la Unidad de Asuntos Internacionales (ILAB), confió de buena fe en las reclamaciones, declaraciones e informaciones proporcionadas por las organizaciones que presentaban candidatos y grupos. Por otra parte, la resolución del DOLE que ratifica la orden de la BLR-DOLE de 10 de agosto de 2012, no se expidió hasta el 28 de mayo de 2013, mientras que la presentación ante la Comisión de Verificación de Poderes se hizo el 20 de mayo de 2013. Por lo tanto, posteriormente se hicieron las correcciones apropiadas de conformidad con la resolución de 28 de mayo de 2013, es decir, sobre la base de la situación anterior en la que el Sr. Herrera aún era secretario general del TUCP.

C. Conclusiones del Comité

805. *El Comité toma nota de que, en el presente caso la organización querellante alega que la anulación de los resultados de las elecciones de sus dirigentes por parte del Gobierno constituye una injerencia en el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes. El Comité toma nota, en particular, de las alegaciones de la organización querellante según las cuales: i) el presidente del TUCP, Sr. Demócrito T. Mendoza presentó el 19 de octubre de 2011, una carta de renuncia declarando que renunciaba al cargo de presidente a partir del 1.º de noviembre de 2011, renuncia que, al no haber sido retirada, fue aprobada el 9 de noviembre de 2011 por la junta directiva; ii) de conformidad con el apartado 2 del párrafo 9 del artículo X de los estatutos del TUCP, el Sr. Ernesto F. Herrera, secretario general del TUCP, sucedió al Sr. Mendoza y comenzó a ejercer sus funciones como presidente del TUCP; iii) en enero de 2012, el Sr. Mendoza, pretendiendo seguir siendo el presidente del TUCP: a) organizó una reunión del consejo general el mismo día que el Sr. Herrera; b) convocó a una reunión que no tenía validez en la que el vicepresidente del TUCP, Sr. Victorino Balais, fue nombrado secretario general, y c) presuntamente dio instrucciones a su grupo para que ocupara físicamente la sede del TUCP; iv) después que el consejo general aprobara la organización de una convención extraordinaria y la presentación de notificaciones formales a los afiliados, el 16 de marzo de 2012, tuvo lugar una convención extraordinaria con la participación de las 16 federaciones fundadoras del TUCP y diez federaciones que retomaban su afiliación o eran nuevas. Muchos sindicatos extranjeros e internacionales expresaron su apoyo al Sr. Herrera. La convención eligió a 23 funcionarios de la junta directiva del TUCP y aprobó las enmiendas a los estatutos del TUCP y la prohibición definitiva de que el Sr. Mendoza y su grupo ocuparan cargos de dirigencia; v) en abril de 2012, la BLR-DOLE inició de oficio un caso titulado «Conflicto sindical interno en el Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP)» y, el 10 de agosto de 2012, expidió una decisión por la que ordenaba la observancia de la situación anterior (situación anterior a la renuncia impugnada) en espera de la celebración de la elección de un nuevo grupo de dirigentes del TUCP; vi) la decisión fue apelada por el Sr. Herrera ante la secretaría del DOLE de conformidad con el párrafo 16 de la regla XI de la orden ministerial núm. 40-03, serie de 2003, en su tenor enmendado; vii) en diciembre de 2012, en violación de la decisión de la BLR-DOLE, el grupo del Sr. Mendoza pidió la organización de una convención dado que el Sr. Mendoza había abandonado su cargo, lo que dio lugar a la elección del Sr. Victorino Balais como presidente, y viii) en la correspondencia oficial de mayo de 2013, la BLR-DOLE dividió ilegalmente la organización en dos TUCP (el TUCP-CSI representado por el Sr. Herrera y el TUCP representado por el Sr. Balais). Por otra parte, la lista preliminar de delegados presentada por el Gobierno para la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013 incluía nombres y cargos que no habían sido presentados por el Sr. Herrera.*

- 806.** *El Comité toma nota de que la organización querellante considera que el Gobierno cometió graves violaciones de los derechos sindicales protegidos por el Convenio núm. 87. En opinión de la organización querellante, la hipótesis de la existencia de un conflicto dentro del sindicato que sólo la BLR-DOLE formuló a pesar de todos los acontecimientos ocurridos (la convención extraordinaria en la que tuvo lugar la elección de los dirigentes) y el hecho de que las partes interesadas no presentaron ningún tipo de queja equivale a una injerencia directa y perjudicial y al menoscabo de los derechos de los trabajadores a elegir a sus representantes, y la decisión de la BLR-DOLE por la que ordena el restablecimiento de la situación anterior y la anulación de la elección de los nuevos dirigentes electos durante la convención extraordinaria viola tanto el Convenio núm. 87 como los estatutos del TUCP. Por otra parte, según la organización querellante, la medida adoptada por el Gobierno con el fin de dividir ilegalmente al TUCP en dos grupos, en violación de los estatutos del TUCP, fomenta la confusión y la falta de unidad entre las filas de los trabajadores y produce una impresión de tendenciosidad y parcialidad.*
- 807.** *El Comité también toma nota de la información comunicada por el Gobierno según la cual: i) en vista de los documentos presentados ante la BLR y de las declaraciones contradictorias del Sr. Mendoza y el Sr. Herrera respecto de la presidencia del TUCP, la BLR realizó conferencias de conciliación y mediación a través de la aplicación del SEnA, que finalmente dio lugar a un procedimiento de arbitraje; ii) la BLR se vio obligada a intervenir para encontrar una solución viable que permitiera desbloquear la situación ya que la escalada de las reclamaciones en un sentido y en otro respecto de la dirigencia del TUCP había creado incertidumbre respecto de la representatividad del TUCP y había dado lugar a fricciones entre los dos grupos, no sólo en el plano del sindicato, sino también en relación con el funcionamiento de los diferentes órganos tripartitos en varios organismos gubernamentales en los que el TUCP participa en calidad de representante de los trabajadores, y porque los procedimientos previstos en el artículo 226 pueden dar lugar a una decisión judicial; iii) la intervención inicial de la BLR consistió en convocar a una conferencia de conciliación y mediación con una tercera parte (el DOLE) que actuó como facilitador (forma de asistencia cuyo empleo no requiere que sea solicitada por las partes ni tampoco la presentación de una queja y en la que las partes pueden participar de manera voluntaria); iv) durante la primera conferencia de conciliación realizada por la BLR, el 28 de marzo de 2012, se comunicó a las partes el procedimiento que se aplicaría y se convino que en el caso de que el procedimiento de conciliación y mediación fracasara, se aplicaría un procedimiento de arbitraje de conformidad con el artículo 226 del Código del Trabajo, en su forma enmendada, así como sus normas de aplicación, modificadas por la orden ministerial núm. 40 de 2003, a fin de dar comienzo a la solución del conflicto sindical interno; v) el 17 de abril de 2012, durante la segunda conferencia de conciliación, el representante del Sr. Mendoza tomó medidas para poner término al procedimiento de conciliación y mediación e iniciar un procedimiento de arbitraje; vi) contrariamente al alegato según el cual se menoscababa el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes, la decisión de la BLR reconoce la supremacía de los afiliados en las cuestiones relativas a la dirigencia, las políticas y las decisiones más importantes de la organización, ya que, después de interpretar los estatutos del TUCP según su espíritu y propósito y de tener en cuenta que la convención extraordinaria no tenía validez, sostiene que las reclamaciones contradictorias deben someterse a una votación secreta por parte de los miembros del TUCP en una convención extraordinaria convocada especialmente para ese efecto, es decir, que debe aplicarse un procedimiento justo, imparcial y democrático; vii) el 28 de mayo de 2013, en una resolución del DOLE, se ratificó la orden de la BLR-DOLE de 10 de agosto de 2012, que había sido apelada por la organización querellante, y se declaró que la convención convocada por el Sr. Mendoza en diciembre de 2012 no tenía validez porque violaba la orden de la BLR-DOLE; viii) en cuanto a la presunta medida destinada a dividir el TUCP en dos grupos, el Gobierno no toma partido en el conflicto interno del TUCP y negocia con los dos grupos guardando las distancias*

hasta que los propios miembros del TUCP establezcan su dirigencia de conformidad con sus estatutos, y ix) los nombres indicados en el formulario para la presentación de los poderes de las delegaciones que debían asistir a la 102.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013 se basaban en la información proporcionada por cada organización participante (es decir, antes de la expedición de la resolución del DOLE), lo cual posteriormente dio lugar a que se hicieran las correcciones apropiadas sobre la base de la situación anterior en la que el Sr. Herrera aún era secretario general del TUCP. El Comité toma nota asimismo de que en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013, la Comisión de Verificación de Poderes examinó una objeción presentada por el Sr. Herrera relacionada con la designación de un consejero de los trabajadores y expresó la esperanza de que el conflicto interno del TUCP, que se estaba resolviendo a nivel nacional, quedara definitivamente resuelto en un futuro próximo.

- 808.** El Comité toma nota de que el presente caso se refiere a un conflicto interno de una organización sindical. En primer lugar, el Comité desea recordar que no le incumbe pronunciarse sobre conflictos internos de una organización sindical salvo en el caso de una intervención del Gobierno que pudiera afectar el ejercicio de los derechos sindicales y el normal funcionamiento de una organización [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 1114]. A este respecto, el Comité observa que la organización querellante alega la injerencia de las autoridades públicas en los asuntos internos de la organización sindical. Por consiguiente, el Comité limitará su examen a este aspecto del caso.
- 809.** En relación con el alegato según el cual el Gobierno inició la aplicación del procedimiento de resolución de conflicto sin que mediara queja alguna, el Comité observa que, según el Gobierno, el Gobierno (la BLR) aplicó, como primer paso, los procedimientos de conciliación y mediación, lo que se había vuelto necesario a causa de las repercusiones que tenía este conflicto sindical interno tanto a nivel de empresas como a nivel nacional, dado que las partes podían decidir libremente tomar parte en él o no. A este respecto, el Comité recuerda que, en casos de conflictos internos, ha pedido al Gobierno que adopte medidas, en consulta con las organizaciones concernidas, para que se entable lo antes posible un procedimiento imparcial que sea aceptable para todas las partes implicadas con el fin de que los trabajadores puedan elegir libremente a sus representantes [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1120]. Asimismo, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, el fracaso de los procedimientos de conciliación y mediación condujo a la aplicación de un procedimiento de arbitraje y observa que en este caso el árbitro fue designado por la autoridad administrativa (el DOLE). El Comité recuerda que, en casos de conflictos internos, anteriormente ha señalado que la intervención de la justicia permitiría aclarar la situación desde el punto de vista legal y normalizar la gestión y representación de la central sindical afectada. Otra acción posible tendiente a esta normalización sería la designación de un mediador independiente, con el acuerdo de las partes interesadas, con el fin de buscar conjuntamente la solución de los problemas existentes y, dado el caso, proceder a nuevas elecciones [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1124]. A este respecto, el Comité observa que, si bien en la decisión de la BLR-DOLE y la respuesta del Gobierno se establece que ambas partes acordaron en la primera conferencia de conciliación que, en caso de fracaso del procedimiento de conciliación y mediación se iniciaría un procedimiento de arbitraje a fin de resolver el conflicto sindical interno, la organización querellante no se pronuncia sobre esta cuestión y considera que la expedición de la decisión de la BLR-DOLE es un acto de injerencia del Gobierno.
- 810.** Con respecto al contenido de la decisión de la BLR-DOLE de 10 de agosto de 2012, por la que se ordena retrotraer el caso a la situación anterior a los hechos considerados hasta tanto se celebren las elecciones de los nuevos dirigentes, el Comité reitera que no es de su competencia examinar los conflictos que surjan entre las diversas tendencias de un

sindicato. El Comité observa que la primera intervención judicial relativa al conflicto intrasindical se produjo casi dos años después de la fecha de la carta de renuncia del Sr. Mendoza, en respuesta al recurso de apelación interpuesto por la organización querellante. Dicha intervención, de septiembre de 2013, consistió en un mandamiento dictado por la Corte de Apelaciones en favor del Sr. Herrera y en contra de la decisión de la BLR-DOLE, confirmada por el DOLE (orden de restricción transitoria (TRO)). El Comité pide al Gobierno que envíe una copia de la resolución por la que se adoptó la TRO e indique de qué manera se ha aplicado.

811. *Adicionalmente, el Comité toma nota de que, el 7 de octubre de 2013, la Corte de Apelaciones emitió una sentencia en donde declaró que: i) el BLR se equivocó al considerar que, para ser efectiva, la renuncia del Sr. Mendoza debía ser aceptada y que la vacante originada por dicha renuncia debía ser sometida al acuerdo o la aceptación de los afiliados al TUCP, ya que dicha solución no encuentra fundamento en las disposiciones expresas de los estatutos del TUCP; ii) el Sr. Herrera sucedió al Sr. Mendoza como presidente del TUCP ya que asumió válidamente el cargo de presidente dejado vacante por la renuncia del Sr. Mendoza; iii) el BLR incurrió en un grave abuso de discrecionalidad al ordenar el restablecimiento de la situación anterior y por lo tanto se anula la decisión del BLR de 10 de agosto de 2012 y se la deja sin efecto en lo que se refiere a la orden de restablecimiento de la situación anterior y la creación de un comité independiente para la celebración de las elecciones de dirigentes; iv) el Sr. Herrera asume el cargo de presidente del TUCP con carácter interino hasta que se reúnan los afiliados al TUCP y elijan a un nuevo grupo de dirigentes (lo mismo se aplica a los dirigentes electos de la junta en el momento de la renuncia del Sr. Mendoza); el Sr. Herrera tiene, sin embargo, la capacidad de sustituir los dirigentes de nombramiento; el consejo general puede cubrir la posición vacante de secretario general; mientras tanto, el presidente puede nombrar a un asistente del secretario general que puede actuar como tal; v) la convención especial del 16 de marzo de 2012 organizada por el Sr. Herrera y, por lo tanto, la elección del Sr. Umali como secretario general no son válidas por falta de pruebas (relativas a los miembros del consejo general, al número total de afiliados al TUCP, al número de sindicatos que atendieron la convención especial, etc.) y se confirma la decisión del BLR en cuanto a este aspecto, y vi) con miras a comprobar la composición del consejo general (especialmente los dirigentes de las organizaciones afiliadas), se ordena al BLR que determine las organizaciones sindicales miembros del TUCP y se ordena al Sr. Herrera que someta al BLR una lista actualizada de dichas organizaciones conjuntamente con la documentación correspondiente. El Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que le mantengan informado sobre la manera con la cual la decisión de la Corte de Apelaciones ha sido y está siendo aplicada. Adicionalmente, el Comité entiende que, el 25 de octubre de 2013: i) la organización querellante presentó una solicitud de revisión parcial pidiendo que el Sr. Umali conserve su posición de secretario general, y ii) el grupo del Sr. Mendoza presentó una solicitud de revisión de la sentencia de la Corte de Apelaciones. El Comité pide también al Gobierno que lo mantenga informado de los desarrollos judiciales relacionados con las solicitudes de revisión de la sentencia presentadas por las partes y expresa la firme esperanza de que el proceso judicial tenga por resultado la muy pronta solución del conflicto surgido en la dirigencia del TUCP.*

812. *Por último, en lo que respecta al alegato según el cual el Gobierno habría intentado dividir al TUCP en dos grupos según lo revelan la correspondencia oficial y el formulario de presentación de los poderes de las delegaciones que concurrieron a la 102.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2013, el Comité toma nota de las consideraciones de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013 según las cuales el Gobierno no parece haber tomado partido ni por el grupo del Sr. Mendoza ni por el grupo del Sr. Herrera, pues designó un consejero técnico de cada grupo y al delegado de los trabajadores de entre los miembros*

de otra organización. Habida cuenta de que, en espera de la resolución del conflicto, el Gobierno ha tratado de la misma manera las cuestiones de la correspondencia oficial y de las designaciones a la Conferencia Internacional del Trabajo con las dos partes, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato específico.

Recomendación del Comité

813. *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 y a la organización querellante que le mantengan informado sobre la manera en que la sentencia de la Corte de Apelaciones de 7 de octubre de 2013, ha sido y está siendo aplicada. El Comité pide también al Gobierno que lo mantenga informado de los desarrollos judiciales relacionados con las solicitudes de revisión de la sentencia presentadas por las partes y expresa la firme esperanza de que el proceso judicial tenga por resultado la muy pronta solución del conflicto surgido en la dirigencia del TUCP.

CASO NÚM. 2988

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

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

Alegatos: la organización querellante alega restricciones al derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas; restricciones al derecho de huelga y de negociación colectiva; y un excesivo control estatal de las actividades sindicales

814. La queja figura en una comunicación de fecha 28 de septiembre de 2012 de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

815. El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de fecha 11 de septiembre de 2013. Qatar 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

816. En su comunicación del 28 de septiembre de 2012, la CSI precisa que actualmente los trabajadores migrantes comprenden cerca del 94 por ciento de la fuerza de trabajo de Qatar, es decir aproximadamente 1,2 millones de trabajadores. Esta cifra sigue

umentando, pues es enorme el número de trabajadores que se contratan — en su mayoría de Asia Meridional — para construir las infraestructuras y estadios para el Mundial de Fútbol de 2022. Al igual que muchos otros trabajadores migrantes en la región del Golfo, estos trabajadores son objeto de políticas y prácticas discriminatorias muy graves que vulneran sus derechos humanos y laborales fundamentales, en particular la libertad sindical. Incluso los propios ciudadanos de Qatar sólo gozan de derechos limitados en este sentido.

- 817.** La CSI señala que, conjuntamente con la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), ha procurado colaborar con el Gobierno de Qatar para mejorar esta situación. No sólo ha celebrado varias reuniones con los miembros de la Embajada de Qatar en Ginebra, sino que una delegación de la CSI se reunió con el Ministro de Trabajo en junio de 2012 para transmitirle sus numerosas inquietudes en relación con la libertad sindical, el trabajo forzoso y la trata de personas. La CSI observa que si bien había sido informada de que pronto iban a introducirse reformas jurídicas para abordar estos problemas, la descripción del Gobierno de dichas reformas (y su caracterización en la prensa) ponía de manifiesto que esas reformas distaban mucho de conceder a los trabajadores (del país o migrantes) el pleno ejercicio del derecho de libertad sindical. La organización querellante señala igualmente que el Gobierno ofreció facilitar una copia del proyecto de reformas para el examen y formulación de comentarios por parte de la CSI; no obstante, pese a las varias solicitudes presentadas a tal efecto, dicha copia nunca se facilitó. La organización querellante indica que ha sabido por la prensa que el Consejo de Ministros ha adoptado entretanto algunas enmiendas a la Ley del Trabajo, pero precisa que no tiene información sobre la naturaleza de esas enmiendas e ignora si se han llevado a cabo reformas.
- 818.** Según la CSI, la muerte de numerosos trabajadores migrantes puede atribuirse en último término a la falta de libertad sindical en Qatar; estos trabajadores soportan condiciones de trabajo extremadamente duras, por ejemplo un intenso trabajo físico durante muchas horas a temperaturas muy elevadas; construcción de obras sin equipos de seguridad adecuados o métodos de construcción apropiados y seguros; y condiciones de vida miserables caracterizadas por el hacinamiento de los trabajadores en barracones sofocantes con poca o ninguna ventilación. A esto debe añadirse que algunos empleadores también engañan a los trabajadores con los salarios, ya sea pagando salarios muy por debajo de los acordados, recurriendo para ello a numerosas deducciones salariales ilegales, o sencillamente negándose a pagarlos. A consecuencia de esta falta de representación colectiva, que permitiría a los trabajadores alejarse de situaciones de peligro y entablar negociaciones con los empleadores sobre las condiciones de trabajo, los trabajadores migrantes corren el riesgo de morir o de sufrir lesiones.
- 819.** La organización querellante considera que la Ley del Trabajo de Qatar de 2004 vulnera los principios de la libertad sindical y se refiere a los siguientes aspectos en particular. Muchas categorías de trabajadores no tienen derecho a constituir o adherirse a sindicatos en razón de su exclusión del ámbito de aplicación de la ley. En primer lugar, la ley establece que ninguna de sus disposiciones es aplicable a las siguientes categorías de trabajadores (artículo 3):
- a) trabajadores del sector público;
 - b) miembros de las fuerzas armadas, la policía y personas que trabajan en el mar;
 - c) trabajadores ocasionales (que se definen como aquellos que trabajan menos de cuatro semanas);
 - d) trabajadores domésticos (categoría que incluye choferes, enfermeras, cocineros, jardineros y personas que se desempeñan en ocupaciones similares);

- e) miembros de la familia de un empleador, y
- f) trabajadores que se desempeñan en tareas agrícolas y ganaderas.

820. En segundo lugar, la legislación prohíbe la afiliación de los trabajadores extranjeros a una organización sindical («comité de trabajadores») (artículo 116), lo que significa la exclusión de más del 90 por ciento de la fuerza de trabajo del país. El artículo 116 — donde se indican las condiciones relativas al derecho de afiliación sindical de los trabajadores — no sólo es aplicable a las categorías de trabajadores antes mencionadas sino también a las empresas con menos de 100 trabajadores de nacionalidad catari; esto quiere decir que ningún trabajador empleado en pequeñas o medianas empresas puede afiliarse a un sindicato.

821. La CSI señala igualmente que, en virtud del artículo 116 de la Ley del Trabajo, los trabajadores de un establecimiento solamente pueden constituir una «organización de trabajadores»; se prohíbe expresamente la creación de múltiples organizaciones de este tipo. Además, todas las organizaciones de trabajadores tienen que afiliarse a la «Unión General de Trabajadores de Qatar».

822. La organización querellante alega asimismo que, si bien el derecho a huelga se establece técnicamente en el artículo 120, el reducido segmento de la fuerza de trabajo que podría hacer huelga (ciudadanos de Qatar) tropieza con una serie de condiciones restrictivas y un marco procesal que tornan casi imposible el ejercicio de ese derecho. Por ejemplo, los trabajadores del sector de los «servicios públicos de vital importancia» — cuya definición abarca el «sector del petróleo y el gas, el suministro de electricidad y agua, los puertos y aeropuertos, los hospitales y el sector del transporte» — no pueden ejercer el derecho de huelga. La CSI considera preocupante el requisito según el cual para autorizar la huelga es necesario contar con la aprobación de tres cuartos de los miembros del comité general de trabajadores del sector o rama de actividad, así como el requisito que exige la aprobación previa del Gobierno del momento y el lugar de la huelga. En su opinión, estos requisitos son excesivos y podrían impedir la mayoría de las huelgas. Asimismo, el ejercicio del derecho de huelga se restringe, si no es que pierde su sentido, cuando se exige que la huelga se lleve a cabo lejos de la empresa, a determinadas horas o durante un tiempo limitado. Al exigir una votación a nivel del sector o rama de actividad para convocar las huelgas, la ley ni siquiera prevé la posibilidad de autorizar huelgas a nivel de las empresas (o, en otros términos, sólo las autoriza previa votación del sindicato del sector de actividad correspondiente). Por otra parte, la CSI señala que, incluso en los sectores que se consideran esenciales, los trabajadores que son objeto de tales restricciones deberían beneficiarse de garantías compensatorias destinadas a salvaguardar sus intereses. Reconocer la singularidad de su trabajo implica reconocer que los trabajadores del sector de los servicios públicos esenciales tienen derecho a una serie de garantías (por ejemplo la garantía de no ser objeto de un cierre patronal). La legislación laboral de Qatar no contiene disposiciones en este sentido. Además, sólo se contempla el recurso a huelgas en los casos de conflictos laborales. La CSI estima asimismo que la ley no establece claramente si un laudo arbitral — que es obligatorio cuando las partes no se ponen de acuerdo sobre un procedimiento de conciliación vinculante — será de obligado cumplimiento para las partes en el conflicto (artículos 128 a 130). De ser así, la CSI duda que pueda haber huelgas legales.

823. La organización querellante alega además que el artículo 127 de la Ley del Trabajo autoriza al Gobierno a establecer las reglas y procedimientos de la negociación colectiva, el mecanismo de representación de las partes, así como el contenido, alcance y duración de un acuerdo colectivo y los medios para alcanzarlo. Así pues, considera que en el marco de la legislación en vigor no puede afirmarse que exista un proceso legítimo de negociación colectiva.

- 824.** La CSI alega igualmente que el artículo 119 de la Ley del Trabajo prohíbe a los sindicatos realizar una serie de actividades y limita la capacidad de los trabajadores para tomar parte activa en el ámbito político. La ley prohíbe expresamente a las organizaciones de trabajadores «realizar cualquier actividad de carácter político o religioso». También prohíbe «elaborar, imprimir o distribuir materiales contra el Estado o el *statu quo* del mismo». El Ministerio de Asuntos de Administración Pública y Vivienda puede disolver cualquier organización que incumpla estas disposiciones. La CSI hace notar que la defensa y la promoción de los intereses de los trabajadores es indisociable de la libertad política; en términos de política económica y social, debería garantizarse el derecho de criticar al Gobierno.
- 825.** Además, según la CSI, algunas actividades sindicales, por ejemplo la afiliación a órganos internacionales, requieren la aprobación previa del Gobierno. En este sentido la CSI se refiere en particular a la exigencia de contar con la aprobación gubernamental para afiliarse a organizaciones árabes o internacionales.
- 826.** La CSI también hace referencia a la ausencia de todo tipo de protección para los trabajadores que participan en actividades sindicales.

B. Respuesta del Gobierno

- 827.** En una comunicación de fecha 11 de septiembre de 2013, el Gobierno explica que los trabajadores migrantes y sus familias con residencia temporal representan el segmento más importante de la población del Estado de Qatar, y que está dispuesto a asumir, en el marco de las normas de la OIT, su papel a nivel internacional y regional para sentar las bases de la justicia y la igualdad, y garantizar la seguridad, la estabilidad y la igualdad de oportunidades. El Gobierno señala que Qatar presta mucha atención a su fuerza de trabajo residente, pues el mercado laboral del país absorbe cerca del 71 por ciento de la población económicamente activa, de la que los trabajadores migrantes representan el 93 por ciento. Hace notar que la población de trabajadores migrantes es una parte integrante de la sociedad catari que no puede pasarse por alto al elaborar planes de desarrollo y visiones a largo plazo. Añade que en los últimos decenios Qatar ha abordado la situación concreta, los problemas y los retos que se plantean a los trabajadores migrantes mediante la adopción de nuevos marcos que obedecen a la necesidad de gestionar la fuerza de trabajo migrante y ofrecer protección integral a este segmento de la sociedad. Existe un sistema jurídico detallado que ofrece protección y preserva los derechos de estos trabajadores, al tiempo que procura conciliar las prácticas locales y las normas internacionales. A este respecto, el Gobierno hace referencia a la Constitución del Estado de Qatar, que en el artículo 30 establece que «la relación entre los trabajadores y los empleadores se basa en la justicia social y está reglamentada por la legislación» y, en el artículo 52, que «toda persona que resida legalmente en el Estado disfrutará de la protección de su persona y bienes con arreglo a lo previsto en la legislación».
- 828.** El Gobierno indica que la Ley del Trabajo núm. 14 de 2004 se promulgó con el fin de regular la relación entre empleadores y trabajadores; señala que esta ley reconoce muchos de los derechos y privilegios de los trabajadores, refuerza la protección contra los riesgos ocupacionales, prevé el pago de indemnizaciones por lesiones profesionales, y establece el derecho mínimo de terminar la relación de trabajo cuando el trabajador o la trabajadora así lo decidan y a recibir una indemnización proporcional al período de empleo; además, la ley establece la nulidad de toda medida que vaya en contra del ejercicio de estos derechos o la renuncia voluntaria a los mismos. Añade que las autoridades competentes han promulgado una serie de decretos ministeriales con el objeto de reforzar estos derechos. Dichos decretos abordan diversos temas, como la labor de las juntas de conciliación y arbitraje en los conflictos laborales colectivos; las horas de trabajo en espacios abiertos durante el

verano; las organizaciones de trabajadores; y las condiciones y especificaciones de una vivienda adecuada.

- 829.** El Gobierno informa que ha concluido 31 acuerdos bilaterales con los países exportadores de mano de obra. Añade que el Ministerio de Trabajo es uno de los principales actores que participan en el seguimiento de la situación de los trabajadores migrantes; a tal efecto supervisa la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, emite advertencias, notifica violaciones de los derechos, y soluciona los conflictos que surjan entre las agencias proveedoras de mano de obra y los empleadores. El Ministerio lleva a cabo esta labor a través de sus departamentos de empleo, inspección del trabajo y relaciones laborales, en colaboración con el Departamento de Derechos Humanos del Ministerio del Interior, la Comisión Nacional de Derechos Humanos y la Fundación de Qatar para la Lucha contra la Trata de Personas. Según el Gobierno, todo ello demuestra la preocupación del Estado por la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, que forman parte de los derechos humanos, y la prioridad que otorga a esta cuestión.
- 830.** El Gobierno señala que la queja presentada por la CSI y la ICM no hace referencia a ninguna queja o reclamación presentada anteriormente por ninguna organización o comité local de trabajadores afectado directamente por la cuestión planteada en la queja, y que las alegaciones que allí se formulan no se basan en hechos ni en ninguna reclamación o demanda presentada, de manera oficial u oficiosa, por una organización de trabajadores local. Asimismo, el Gobierno estima que una queja sobre violaciones de los derechos laborales y sindicales sólo puede declararse admisible si se articula claramente en una petición, está ampliamente documentada y se apoya en información exhaustiva y fidedigna. En opinión del Gobierno, interpretar la legislación vigente en un país no es suficiente para concluir que se producen violaciones de los derechos de los trabajadores. El Gobierno insiste en que las alegaciones presentadas por las organizaciones querellantes se basan en rumores infundados y son peligrosas ya que no van acompañadas de ningún documento o lista de nombres que permitan probar claramente los hechos que se alegan; de ningún ejemplo de casos en que los empleadores hayan pagado salarios inferiores a los salarios acordados; de ningún documento o lista de nombres que prueben de forma fehaciente que se han producido casos de lesión o muerte de trabajadores, en particular informes de la policía o registros de fallecimientos o lesiones; ni tampoco de quejas individuales de trabajadores o de sus familias que puedan ayudar a establecer la verdad. Asimismo, el Gobierno considera que las quejas sometidas al Comité no deben tener ninguna connotación política evidente. En consideración de lo anterior, el Gobierno estima que en el presente caso sólo cabe concluir que la queja es malintencionada y tiene por objeto perjudicar la reputación de un Estado que se prepara para acoger el Mundial de Fútbol de 2022.
- 831.** En cuanto a los alegatos sobre restricciones a la constitución de sindicatos, el Gobierno señala que, habida cuenta de la importancia de estas organizaciones, se había promulgado la Ley del Trabajo (mediante la ley núm. 14 de 2004) con el objeto de permitir a los trabajadores el libre ejercicio de ese derecho. A fin de que los sindicatos puedan defender los intereses y los derechos de los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo, entablar negociaciones con los empleadores, etc., la ley núm. 14 dedica un capítulo especial a las organizaciones sindicales. Dichas organizaciones gozan de plena libertad de acción en cuestiones laborales. El Gobierno añade que la proporción de trabajadores migrantes en la fuerza de trabajo total — que podría influir en la situación sociodemográfica — es un factor que no debe pasarse por alto.
- 832.** Por lo que respecta al alegato según el cual no se protege el ejercicio de actividades sindicales, el Gobierno señala que el artículo 122 de la Ley del Trabajo prohíbe al empleador obligar a un trabajador a afiliarse o no a una organización sindical o bien a no acatar ninguna de sus decisiones, y el artículo 145 estipula que el incumplimiento de esta

disposición será sancionado con penas de prisión y una multa. Además, los trabajadores tienen derecho a publicar sus reglamentos y proyectos de estatutos. Todo ello demuestra que la protección del ejercicio de actividades sindicales está garantizada por la legislación.

- 833.** En cuanto al alegato sobre la ausencia efectiva del derecho de huelga, el Gobierno hace notar que el artículo 130 de la Ley del Trabajo garantiza el derecho de huelga cuando los empleadores y los trabajadores no logran llegar a una solución amistosa. Además, dado que el derecho de huelga es un medio para defender las reivindicaciones de los trabajadores, es indispensable establecer normas y condiciones para su ejercicio, sobre todo si esas normas y condiciones ayudan a conseguir los resultados deseados y garantizan la seguridad de los trabajadores y la protección de los bienes públicos. La experiencia ha demostrado que la intervención de las autoridades competentes siempre favorece a los trabajadores ya que permite solucionar el conflicto y reconocer sus derechos antes de recurrir a la huelga. Que se apliquen esas normas y condiciones no significa que el Ministerio de Trabajo o el Ministerio del Interior estén tratando de impedir a los trabajadores el ejercicio del derecho de huelga; por el contrario, su aplicación tiene por objeto permitir el ejercicio de un derecho contemplado en la legislación. El Gobierno considera que estas normas y condiciones cumplen las disposiciones de los convenios pertinentes de la OIT, los cuales reconocen el derecho de cada país a determinar en qué sectores esenciales pueden prohibirse las huelgas en razón de su importancia y posible repercusión en las personas y los bienes públicos.
- 834.** Con respecto al alegato de la organización querellante según el cual no existen procesos de negociación colectiva, el Gobierno subraya que el artículo 127 de la Ley del Trabajo prevé el derecho de los empleadores y de los trabajadores a negociar y celebrar convenios colectivos sobre todas las cuestiones laborales, con la menor injerencia posible de las autoridades estatales. El Gobierno observa que varios departamentos y autoridades estatales supervisan los procesos de negociación colectiva, a saber: el Ministerio de Trabajo, que por medio de sus distintos órganos controla la aplicación de las normas que rigen los convenios colectivos y la solución amistosa de los conflictos laborales; el Departamento de Derechos Humanos del Ministerio del Interior, que también participa en las negociaciones entre los empleadores y los trabajadores con el fin de ayudar a las partes a encontrar una solución amistosa al conflicto; la Comisión Nacional de Derechos Humanos, que se encarga de mediar entre las partes para resolver el conflicto y defender los derechos de los trabajadores; y la Fundación de Qatar para la Lucha contra la Trata de Personas, que actúa como mediadora ante las autoridades competentes para reivindicar, negociar y garantizar los derechos de los trabajadores. Los resultados positivos que dichos órganos y departamentos han logrado en este campo confirman la existencia en el país de procesos constructivos de negociación colectiva.
- 835.** Asimismo, el Gobierno indica que la Ley del Trabajo no contiene ningún tipo de restricciones o condiciones que impidan el ejercicio de funciones sindicales; por el contrario, las organizaciones sindicales tienen plena autoridad para redactar sus reglamentos y disfrutan de independencia para realizar sus actividades y ejercer su mandato, es decir, la protección y la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores.
- 836.** El Gobierno añade que el país ofrece otras garantías para la protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. El Ministerio de Trabajo ha establecido mecanismos que proporcionan protección adecuada a los trabajadores, por ejemplo líneas directas de asistencia telefónica que cuentan con personal calificado para recibir quejas, atender consultas y adoptar medidas a la mayor brevedad. Se creó una cuenta de correo electrónico dedicada exclusivamente a recibir preguntas y quejas que se responden con rapidez. El Ministerio, en colaboración con el Consejo Superior de la Judicatura, abrió su oficina en las instalaciones del tribunal con el fin de realizar el seguimiento y facilitar los procedimientos de solución de diferencias entre los trabajadores y los empleadores;

observa además que el Ministerio presta servicios gratuitos. Por otra parte, en colaboración con las embajadas de los países exportadores de mano de obra, el Ministerio de Trabajo examina los problemas de los ciudadanos de estos países, procura encontrar soluciones apropiadas y garantizar el respeto de sus derechos. Por último, el Gobierno señala que el Departamento de Derechos Humanos del Ministerio del Interior es responsable de la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y los ayuda a presentar sus quejas. Ese Departamento se ocupa de las quejas y reclamaciones relacionadas con conflictos que se plantean en el entorno de trabajo entre los empleadores y los trabajadores migrantes. En el desempeño de esta tarea el Departamento de Derechos Humanos tiene en cuenta las disposiciones de la Ley del Trabajo, la legislación que rige la entrada y salida de los trabajadores inmigrantes, su residencia en el país y las garantías, así como el Código de Procedimiento Penal y otras leyes pertinentes.

C. Conclusiones del Comité

- 837.** *El Comité observa que los alegatos de la CSI se refieren a varias disposiciones de la Ley del Trabajo de 2004 que, en opinión de la organización querellante, vulneran los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Si bien observa que el Gobierno de Qatar no ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98, el Comité recuerda no obstante que cuando un Estado decide ser Miembro de la Organización acepta los principios fundamentales definidos en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia, incluidos los relativos a la libertad sindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 15]. Recuerda asimismo que la libertad sindical constituye una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social. El Comité expresa su preocupación ante la gravedad de los alegatos de violación de la libertad sindical en Qatar.*
- 838.** *El Comité observa que, en opinión del Gobierno, una queja sobre violaciones de los derechos laborales y sindicales sólo puede declararse admisible si se articula claramente en una petición, está ampliamente documentada y se apoya en información exhaustiva y fidedigna. El Gobierno estima que interpretar la legislación vigente en un país no es suficiente para concluir que se producen violaciones de los derechos de los trabajadores. El Gobierno rechaza la queja presentada por la CSI, y señala que no hace referencia a ninguna queja o reclamación presentada anteriormente por ninguna organización o comité local de trabajadores afectado directamente por la cuestión planteada en ella, y precisa que las alegaciones planteadas no se basan en hechos ni en ninguna reclamación o demanda presentada, de manera oficial u oficiosa, por una organización de trabajadores local. Además, el Gobierno considera que las quejas sometidas al Comité no deben tener ninguna connotación política evidente, y estima que en el presente caso la queja es malintencionada y tiene por objeto perjudicar la reputación de un Estado que se prepara para acoger el Mundial de Fútbol de 2022.*
- 839.** *El Comité recuerda a este respecto que efectivamente es competencia del Comité determinar si los elementos probatorios facilitados para apoyar alegatos de infracciones en materia de libertad sindical resultan suficientes y hasta qué punto lo son. Además, el mandato del Comité consiste en determinar si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias, y la finalidad del procedimiento ante el Comité es promover el respeto de los derechos sindicales de jure y de facto [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 9, 6 y 3]. Cuando leyes nacionales, incluidas aquellas interpretadas por tribunales superiores, vulneran los principios de la libertad sindical, el Comité siempre ha estimado que correspondía a su mandato examinar las leyes, señalar orientaciones y ofrecer asistencia técnica de la OIT para armonizar las leyes con los principios de la libertad sindical definidos en la Constitución de la OIT o en los convenios aplicables [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 11]. Así pues, el Comité*

procederá al examen de las disposiciones legislativas que, según las organizaciones querellantes, vulneran los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

840. *El Comité toma nota de la posición del Gobierno según la cual la Ley del Trabajo protege adecuadamente el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales con el fin de defender sus intereses, y a efectos de representación en las negociaciones colectivas con los empleadores. Según el Gobierno, la ley prevé el derecho de los empleadores y de los trabajadores a negociar y celebrar convenios colectivos sobre todas las cuestiones laborales, con la menor injerencia posible de las autoridades estatales. La CSI alega sin embargo que la ley restringe el derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas. A este respecto el Comité desea referirse a los artículos 3 y 116 de la Ley del Trabajo, cuyo texto es el siguiente:*

Artículo 3

A reserva de las disposiciones contrarias estipuladas en cualquier otra ley, las disposiciones de la presente ley no se aplicarán a las siguientes categorías:

- 1. Los funcionarios y trabajadores de los ministerios y demás órganos gubernamentales, instituciones públicas, sociedades y empresas establecidas por Qatar Petroleum, ya sea por medio de empresas propias o con otras, y los trabajadores cuyos asuntos referentes al empleo se rigen por leyes especiales.*
- 2. Los funcionarios y miembros de las fuerzas armadas, la policía y las personas que trabajan en el mar.*
- 3. Los trabajadores ocasionales.*
- 4. Las personas que trabajan como empleados domésticos, por ejemplo choferes, enfermeras, cocineros, jardineros y personas que se desempeñan en ocupaciones similares.*
- 5. Los miembros de la familia de un empleador que trabajan. Esta categoría comprende la esposa, los parientes ascendentes y descendentes que residen con el empleador y dependen completamente de él.*
- 6. Los trabajadores que se desempeñan en tareas agrícolas y ganaderas, salvo aquellas personas empleadas en explotaciones agrícolas que procesan y comercializan sus propios productos o aquellas que se ocupan de forma permanente del manejo o reparación de los aparatos mecánicos utilizados en las tareas agrícolas.*

Las disposiciones de la presente ley o cualquier parte de la misma podrán aplicarse, mediante resolución del Consejo de Ministros y por recomendación del Ministro, a las categorías 3, 4, 5 y 6 indicadas en el presente artículo.

Artículo 116

Los trabajadores que se desempeñan en establecimientos con más de 100 trabajadores de nacionalidad catari podrán constituir un comité elegido entre los propios trabajadores que llevará el nombre de «comité de trabajadores», y en el establecimiento no podrá constituirse más de uno de tales comités.

Los comités de trabajadores de establecimientos que se dedican a un sector o rama de actividad o a sectores o ramas de actividad similares o relacionados entre sí tienen derecho a constituir un comité general elegido entre los propios trabajadores, el cual llevará el nombre de Comité General de los Trabajadores del Sector o Rama de Actividad.

Los comités generales de los trabajadores de los diferentes sectores o ramas de actividad pueden constituir entre ellos mismos una unión general que llevará el nombre de «Unión General de Trabajadores de Qatar».

Únicamente los trabajadores de nacionalidad catari podrán ser miembros de los dos comités indicados y de la Unión General de Trabajadores de Qatar. El Ministerio deberá especificar las condiciones y los procedimientos relativos a la constitución de estas

organizaciones y su afiliación a las mismas, la forma en que llevarán a cabo sus actividades, y los sectores y ramas de actividades que guardan relación entre sí.

841. *El Comité recuerda que el artículo 2 del Convenio núm. 87 consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión «sin ninguna distinción» que contiene este artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc., no sólo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 209]. Para ilustrar este principio general, el Comité señala a la atención del Gobierno los siguientes párrafos de la Recopilación:*

216. *Todos los trabajadores, sin ninguna distinción, incluida la no discriminación debida a la ocupación, deberían tener el derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas.*

...

219. *Los funcionarios públicos, como todos los trabajadores sin distinción alguna, deberían gozar del derecho de constituir organizaciones de su elección y afiliarse a las mismas, sin autorización previa, para la promoción y la defensa de sus intereses.*

220. *Tanto los funcionarios (con la sola posible excepción de las fuerzas armadas y la policía, según el artículo 9 del Convenio núm. 87), como los trabajadores del sector privado, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros.*

...

229. *Los civiles empleados en los servicios del ejército deberían tener derecho a formar sindicatos.*

...

241. *Los trabajadores de la agricultura deben disfrutar del derecho de organizarse.*

...

255. *Todos los trabajadores, sin distinción alguna, deben tener derecho a constituir las organizaciones de su elección y a afiliarse a ellas, ya sean trabajadores permanentes, trabajadores contratados temporalmente, o trabajadores temporeros.*

...

267. *Los empleados domésticos no están excluidos del campo de aplicación del Convenio núm. 87; en consecuencia, deberían estar amparados por las garantías del mismo y tener, por consiguiente, el derecho de constituir organizaciones profesionales y de afiliarse a las mismas.*

842. *Por lo que respecta a la limitación del derecho de sindicación sobre la base de la nacionalidad — como al parecer ocurre en virtud de la primera frase del párrafo 4 del artículo 116 de la Ley del Trabajo —, el Comité considera que dicha limitación impide a los trabajadores migrantes desempeñar un papel activo en la defensa de sus intereses, especialmente en aquellos sectores en los que ellos representan la principal fuente de mano de obra. El derecho de los trabajadores, sin distinción alguna, de constituir organizaciones de su elección y afiliarse a las mismas implica que cualquier persona que resida legalmente en el país goza de derechos sindicales, independientemente de su nacionalidad. Asimismo, el Comité recuerda la resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada adoptada por la Conferencia de la OIT en su 92.ª reunión (2004) según la cual «todos los trabajadores migrantes también se benefician de la protección prevista en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998. Además, los ocho convenios fundamentales de la OIT relativos a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en materia de*

empleo y ocupación, la eliminación del trabajo forzoso, así como la erradicación del trabajo infantil, son aplicables a todos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación» (párrafo 12).

- 843.** *En cuanto a los derechos de negociación colectiva, el Comité recuerda que sólo puede excluirse de su ejercicio a las fuerzas armadas y la policía y a los funcionarios públicos en la administración del Estado.*
- 844.** *En vista de lo anterior, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores, sin distinción alguna (con las únicas posibles excepciones que se han indicado), puedan ejercer los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. En particular, el Comité pide al Gobierno que considere la posibilidad de enmendar el artículo 3 o, con respecto a las categorías mencionadas en los apartados 3 a 6, tomar las medidas necesarias para adoptar una resolución del Consejo de Ministros, conforme a lo indicado en el último párrafo de dicho artículo. El Comité también urge al Gobierno a que elimine las restricciones impuestas a los derechos sindicales de los trabajadores migrantes, suprimiendo a tal efecto la primera frase del párrafo cuatro del artículo 116 de la Ley del Trabajo, que limita el ejercicio de los derechos de libertad sindical a los trabajadores de nacionalidad catari.*
- 845.** *El Comité toma nota asimismo de que, con arreglo al párrafo 1 del artículo 116, un comité de trabajadores sólo puede constituirse en establecimientos con más de 100 trabajadores de nacionalidad catari. Recordando que el derecho de sindicación no debería depender del tamaño de las empresas ni del número de trabajadores empleados en ellas, y considerando que, con una fuerza de trabajo constituida principalmente por trabajadores migrantes, el número de empresas con más de 100 trabajadores de nacionalidad catari puede ser muy reducido (sobre todo en las pequeñas y medianas empresas), el Comité urge al Gobierno a que tome sin demora las medidas necesarias para derogar esta disposición.*
- 846.** *El Comité observa además que, según las alegaciones de la CSI, en virtud del artículo 116 solamente puede constituirse un comité de trabajadores en un mismo establecimiento, el cual podrá formar parte de comités generales a nivel de los sectores o ramas de actividad, que a su vez podrán constituir un sindicato general que llevará el nombre de Unión General de Trabajadores de Qatar. El Comité recuerda a este respecto que el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear — si los trabajadores así lo desean — más de una organización de trabajadores por empresa. Además, la unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta mediante intervención del Estado por vía legislativa pues dicha intervención es contraria a los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 315 y 321]. Por lo tanto, el Comité urge al Gobierno a que adopte sin demora las medidas que sean necesarias para modificar el artículo 116 a fin de que esté en conformidad con el principio antes mencionado.*
- 847.** *El Comité pide asimismo al Gobierno que le proporcione una copia de los procedimientos que regulan la constitución de organizaciones de trabajadores, la afiliación a las mismas y sus actividades, adoptados en aplicación de la última frase del artículo 116 de la Ley del Trabajo.*
- 848.** *En relación con la alegación de que la Ley del Trabajo deniega efectivamente el derecho de huelga, el Comité observa que, según el Gobierno, la ley garantiza este derecho. El Gobierno añade no obstante que, como el derecho de huelga es un medio para defender las reivindicaciones de los trabajadores, es indispensable establecer normas y condiciones para el ejercicio de este derecho que ayuden a conseguir los resultados deseados y garanticen la seguridad de los trabajadores y la protección de los bienes públicos. Señala*

además que la intervención de las autoridades competentes siempre favorece a los trabajadores ya que permite solucionar el conflicto antes de recurrir a la huelga. Que se apliquen esas normas y condiciones no significa que el Ministerio de Trabajo o el Ministerio del Interior estén tratando de impedir a los trabajadores el ejercicio del derecho de huelga; por el contrario, su aplicación tiene por objeto permitir el ejercicio de un derecho contemplado en la legislación. El Gobierno considera que estas normas y condiciones cumplen las disposiciones de los convenios pertinentes de la OIT, los cuales reconocen el derecho de cada país a determinar en qué sectores esenciales pueden prohibirse las huelgas en razón de su importancia y posible repercusión en las personas y los bienes públicos.

849. El Comité toma nota de los siguientes artículos de la legislación:

Artículo 120

Los trabajadores podrán hacer huelga si resulta imposible llegar a una solución amistosa del conflicto entre las partes, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. *Contar con la aprobación de tres cuartos de los miembros del comité general de trabajadores del sector o rama de actividad.*
2. *Dar notificación al empleador al menos dos semanas antes de iniciar la huelga y obtener la aprobación del Ministerio [Ministerio de Asuntos de Administración Pública y Vivienda] tras haber determinado con el Ministerio del Interior el momento y el lugar de la huelga.*
3. *Siempre que no afecte los bienes públicos y de los particulares ni la seguridad y protección de las personas.*
4. *Quedan prohibidas las huelgas en los servicios públicos de vital importancia como el sector del petróleo y el gas, el suministro de electricidad y agua, los puertos y aeropuertos, los hospitales y el sector del transporte.*
5. *Sólo podrá recurrirse a la huelga en caso de que sea imposible llegar a una solución amistosa del conflicto entre el empleador y los trabajadores mediante conciliación o arbitraje, conforme a lo dispuesto en la presente ley.*

Artículo 129

En caso de plantearse un conflicto entre el empleador y algunos o todos los trabajadores, las dos partes en el conflicto procurarán solucionarlo entre ellas y, de existir en el establecimiento un comité paritario, el conflicto deberá remitirse a éste para su solución.

En caso de que ambas partes no consigan llegar a una solución deberán tomarse las siguientes medidas:

1. *Los trabajadores deberán presentar por escrito su queja o reclamación al empleador y enviar copia de la misma al departamento.*
2. *El empleador deberá responder por escrito a la queja o reclamación en un plazo de una semana después de recibirla y enviar una copia de su respuesta al departamento.*
3. *En caso de que la respuesta del empleador no conduzca a una solución del conflicto, el departamento intentará solucionarlo en calidad de mediador.*

Artículo 130

En caso de que la mediación del departamento no conduzca a una solución del conflicto en un plazo de 15 días a partir de la fecha de la respuesta del empleador, el departamento remitirá el conflicto a un comité de conciliación para que se pronuncie al respecto.

El comité de conciliación estará integrado por:

1. *Un presidente que será nombrado por una decisión del Ministro.*
2. *Un miembro que será designado por el empleador.*

3. *Un representante de los trabajadores que será designado con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo.*

El comité podrá celebrar consultas con diversos expertos antes de tomar una decisión sobre el conflicto, y deberá pronunciarse en un plazo de una semana a partir del momento en que se le remite el caso.

La decisión del comité será de obligado cumplimiento para ambas partes, siempre que antes de la reunión del comité para pronunciarse sobre el conflicto las partes hayan acordado por escrito someterlo a esta instancia; de no existir dicho acuerdo, el conflicto se someterá a un comité de arbitraje en un plazo de 15 días y la decisión arbitral será obligatoria para ambas partes.

- 850.** *Por lo que respecta al artículo 120 de la Ley del Trabajo, el Comité recuerda que las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 547]. En lo que se refiere a la mayoría exigida para la declaración de una huelga legal, el Comité estima que generalmente la exigencia de la decisión de más de la mitad de todos los trabajadores concernidos para declarar una huelga es demasiado elevada y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga, sobre todo en grandes empresas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 556]. Además, el derecho del Ministerio de Asuntos de Administración Pública y Vivienda a determinar el momento y el lugar de la huelga podría dificultar excesivamente el ejercicio del derecho de huelga.*

- 851.** *En lo que concierne a la prohibición de las huelgas en los servicios públicos de vital importancia como el sector del petróleo y el gas, el suministro de electricidad y agua, los puertos y aeropuertos, los hospitales y el sector del transporte, 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 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 576]. Asimismo, recuerda que ya había considerado que no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término: los sectores del petróleo, los puertos, los transportes en general, los pilotos de líneas aéreas, la generación, transporte y distribución de combustibles [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 587]. Además, incluso en los servicios esenciales algunas categorías de empleados, por ejemplo obreros y los jardineros no deberían verse privados del derecho de huelga [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 593]. No obstante, un servicio mínimo podría ser una solución sustitutiva apropiada de la prohibición total, en las situaciones en que no parece justificada una limitación importante o la prohibición total de la huelga y en que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, podría tratarse de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo y en condiciones de seguridad de las instalaciones. Asimismo, un servicio mínimo puede establecerse en casos de huelgas cuya extensión y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro; para ser aceptable, dicho servicio mínimo debería limitarse a las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población y debería posibilitar, por otra parte, en lo que se refiere a su determinación, la participación de las organizaciones de trabajadores así como de los empleadores y de las autoridades públicas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 607 y 610]. Por lo tanto, el Comité urge al Gobierno a que adopte sin demora las medidas que sean necesarias para modificar el artículo 120 a fin de que se respeten los principios antes mencionados.*

852. *El Comité observa que, según las alegaciones de la organización querellante, el objetivo de una huelga se limita a conflictos entre un empleador y sus trabajadores. Recuerda a este respecto que los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores. Asimismo, las organizaciones encargadas de defender los intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores deberían en principio poder recurrir a la huelga para apoyar sus posiciones en la búsqueda de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones de política, económica y social que tienen consecuencias inmediatas para sus miembros y para los trabajadores en general, especialmente en materia de empleo, de protección social y de nivel de vida. La prohibición de toda huelga no vinculada a un conflicto colectivo en el que sean parte los trabajadores o el sindicato está en contradicción con los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 526, 527 y 538]. Así pues, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que las organizaciones de trabajadores puedan manifestar — de ser necesario mediante huelgas o acciones de protesta y en un contexto más amplio que el previsto actualmente en el artículo 120 — sus opiniones sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros.*
853. *Con respecto al recurso en última instancia a un procedimiento de arbitraje obligatorio indicado en el artículo 130, el Comité recuerda que no puede considerarse como atentatoria a la libertad sindical una legislación que prevea procedimientos de conciliación y arbitraje (voluntario) en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de una huelga siempre y cuando el recurso al arbitraje no tenga carácter obligatorio y no impida en la práctica el recurso a la huelga. En la medida en que el arbitraje obligatorio impide el ejercicio de la huelga, dicho arbitraje atenta contra el derecho de las organizaciones sindicales a organizar libremente sus actividades, y sólo podría justificarse en el marco de la función pública o de los servicios esenciales en el sentido estricto del término [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 549 y 565]. El Comité pide al Gobierno que adopte las medidas que sean necesarias para modificar el artículo 130 a fin de garantizar que el arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto colectivo de trabajo y a una huelga sólo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que la huelga puede ser limitada, e incluso prohibida, es decir, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o sea los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad de la persona en toda o parte de la población [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 564].*
854. *El Comité toma nota del alegato de la organización querellante según el cual, en el caso de los servicios esenciales, a los trabajadores cuyo derecho de huelga se ve limitado no se les reconocen una serie de garantías compensatorias (por ejemplo la garantía de no ser objeto de un cierre patronal). El Comité recuerda que los empleados privados del derecho de huelga porque realizan servicios esenciales deben beneficiarse de garantías apropiadas destinadas a salvaguardar sus intereses: por ejemplo, negativa del derecho de cierre patronal, establecimiento de un procedimiento paritario de conciliación y, cuando la conciliación no logre su finalidad, la creación de un sistema paritario de arbitraje [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 600]. Por tanto, el Comité espera que también se limite el derecho de cierre patronal del empleador en caso de restricción del derecho de huelga en los servicios esenciales y de que el conflicto laboral se someta a procedimientos de conciliación y arbitraje.*

855. *En cuanto a la prohibición relativa a determinadas actividades de las organizaciones de trabajadores, el Comité toma nota del artículo 119 de la Ley del Trabajo en virtud del cual:*

Se prohíbe a las organizaciones de trabajadores:

- 1. Realizar cualquier actividad de carácter político o religioso.*
- 2. Elaborar, imprimir o distribuir materiales contra el Estado o el statu quo del mismo.*
- 3. Participar en especulaciones financieras de cualquier tipo.*
- 4. Aceptar regalos o donaciones, salvo que hayan sido aprobados por el Ministerio.*

El Ministerio podrá disolver toda organización que realice cualquiera de estas acciones o cuya labor no responda a sus funciones propias.

856. *Por lo que respecta a las actividades políticas, el Comité recuerda que aunque las organizaciones sindicales no deben incurrir en abusos en cuanto a su acción política, excediendo sus funciones propias para promover esencialmente intereses políticos, las disposiciones que prohíben de manera general las actividades políticas de los sindicatos para la promoción de sus objetivos específicos son contrarias a los principios de la libertad sindical. Además, la prohibición general de toda actividad política de los sindicatos no sólo sería incompatible con los principios de la libertad sindical, sino que carecería de realismo en cuanto a su aplicación práctica. En efecto, las organizaciones sindicales pueden querer, por ejemplo, manifestar públicamente su opinión sobre la política económica y social de un gobierno [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 500, 502 y 503]. Asimismo, recuerda que el derecho a expresar opiniones sin autorización previa por medio de la prensa sindical es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales, y que la libertad de expresión que deberían poder ejercer los sindicatos y sus dirigentes también debería garantizarse cuando éstos deseen criticar la política económica y social del Gobierno [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 156 y 157]. En cuanto a la exigencia de contar con la aprobación previa del Ministerio para aceptar regalos o donaciones, el Comité estima que los sindicatos no deberían tener que obtener una autorización previa para poder beneficiarse de una asistencia financiera internacional en materia de actividades sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo. 743]. Por último, con respecto al derecho del Ministerio a disolver una organización de trabajadores, el Comité subraya que las medidas de suspensión o de disolución por parte de la autoridad administrativa constituyen graves violaciones de los principios de la libertad sindical, y que la cancelación del registro de un sindicato sólo debería ser posible por vía judicial [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 683 y 687]. Así pues, el Comité urge al Gobierno a que tome sin demora las medidas necesarias para la modificación del artículo 119 a fin de ponerlo en conformidad con los principios antes mencionados.*

857. *Asimismo, el Comité observa que, con arreglo al artículo 123 de la Ley del Trabajo, «la Unión General de Trabajadores de Qatar, previa aprobación del Ministerio, podrá afiliarse a cualquier organización árabe o internacional que trabaje en el ámbito de la libertad sindical». El Comité recuerda que la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite ese derecho. Corresponde a las federaciones y confederaciones decidir si aceptan o no la afiliación de un sindicato, de conformidad con sus propios reglamentos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo. 722]. Así pues, el Comité urge al Gobierno a que tome sin demora las medidas necesarias para enmendar el artículo 123 de modo que esté en conformidad con este principio.*

858. *El Comité también toma nota de la alegación de la organización querellante según la cual la Ley del Trabajo no prevé ningún tipo de protección para los trabajadores que participan en actividades sindicales. Si bien toma debida nota de que el Gobierno afirma*

lo contrario, el Comité lamenta señalar que, con excepción del artículo 122 — donde se estipula que «el empleador no podrá obligar a un trabajador a afiliarse o no a una organización sindical o a no acatar las decisiones adoptadas por la organización» — y del artículo 144 — donde se establecen sanciones por el incumplimiento de las disposiciones del artículo 122, las cuales pueden consistir en penas de prisión por un período inferior a un mes y/o en multas por un monto superior a 2 000 e inferior a 6 000 riales de Qatar —, al parecer no existe ninguna otra disposición relativa a la protección rápida y eficaz contra los actos de discriminación antisindical y la injerencia en los asuntos de los sindicatos, las cuales son indispensables para garantizar en la práctica el ejercicio de la libertad sindical. Por tal motivo el Comité considera que es necesario adoptar disposiciones legislativas específicas en relación con la discriminación antisindical y la injerencia. El Comité se refiere en particular a la necesidad de garantizar la protección contra los siguientes actos de discriminación antisindical: 1) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; o 2) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. El Comité considera 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. Asimismo, cuando una legislación no contiene disposiciones especiales para proteger a las organizaciones de trabajadores contra los actos de injerencia de los empleadores o de sus organizaciones, sería conveniente que el Gobierno estudiara la posibilidad de adoptar disposiciones claras y precisas para proteger eficazmente a las organizaciones de trabajadores contra esos actos de injerencia [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 820 y 860]. El Comité urge al Gobierno a que tome sin demora las medidas necesarias para adoptar disposiciones legislativas específicas a tal efecto.

859. En vista de lo anterior, el Comité pide al Gobierno que sin demora se inicie la reforma laboral, y espera firmemente que en este proceso participen plenamente todos los interlocutores sociales y que las disposiciones legislativas que se adopten se basen en los principios enunciados anteriormente. Pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas o previstas al respecto y le recuerda que puede solicitar si lo desea la asistencia técnica de la Oficina.

860. Por último, el Comité toma nota del alegato de la organización querellante según el cual el artículo 127 de la Ley del Trabajo permite al Gobierno establecer las reglas y procedimientos de la negociación colectiva, el mecanismo de representación de las partes, así como el contenido, alcance y duración de un acuerdo colectivo y los medios para alcanzarlo, en detrimento de un proceso legítimo de negociación colectiva. El Comité observa que el texto de esta disposición está redactado en los siguientes términos:

Los empleadores y los trabajadores tienen derecho a negociar colectivamente y concluir convenios colectivos sobre todas las cuestiones relacionadas con el trabajo.

El Ministerio dictará una decisión relativa a la regulación de las reglas y procedimientos de la negociación colectiva, el mecanismo de representación de las partes que participan en ella, y las reglas que regulan los acuerdos paritarios con el objeto de determinar el contenido, el alcance, los medios para adherirse a ellos, la duración y la interpretación de los mismos, y los conflictos que pueda plantear su aplicación en la práctica.

861. El Comité solicita al Gobierno que facilite una copia de la Decisión a la que se hace referencia en el artículo 127 de la Ley del Trabajo, y que indique de qué manera se aplica en la práctica.

Recomendaciones del Comité

862. *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 tome sin demora las medidas necesarias para enmendar la Ley del Trabajo (en particular mediante la revisión de los artículos 3, 116, 119, 120, 123 y 130 y la adopción de otras disposiciones habilitantes) de conformidad con los principios enunciados en sus conclusiones, de manera que respete los principios fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva. El Comité espera firmemente que en este proceso de reforma laboral participen plenamente todos los interlocutores sociales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas o previstas al respecto y le recuerda que puede solicitar si lo desea la asistencia técnica de la Oficina;*
- b) *observando que el Gobierno indica que los trabajadores migrantes constituyen el 93 por ciento de la población activa de Qatar, el Comité urge al Gobierno a que elimine toda restricción a los derechos sindicales de los trabajadores migrantes;*
- c) *el Comité pide al Gobierno que facilite:*
 - *una copia de los procedimientos que regulan la constitución de organizaciones de trabajadores, la afiliación a las mismas y sus actividades, adoptados en aplicación de la última frase del artículo 116 de la Ley del Trabajo, y*
 - *una copia de la Decisión a la que se hace referencia en el artículo 127 de la Ley del Trabajo, y que indique de qué manera se aplica en la práctica.*

CASO NÚM. 2713

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

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

Alegatos: la organización querellante alega diversos actos de acoso contra el secretario general del sindicato, así como injerencias de las autoridades en sus actividades

863. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2012 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 365.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 316.ª reunión (noviembre de 2012), párrafos 1279 a 1289].

- 864.** El Gobierno envió informaciones parciales en una comunicación de fecha 28 de enero de 2013. La organización querellante envió su réplica en una comunicación de fecha 15 de abril de 2013.
- 865.** En su reunión de noviembre de 2013 [véase 370.º informe, párrafo 11], el Comité tomó nota de que una misión de asistencia técnica de la Oficina se había desplazado al país en julio de 2013 con objeto de obtener informaciones pertinentes sobre el caso.
- 866.** 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

- 867.** En su examen anterior del caso, en junio de 2011, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 365.º informe, párrafo 1289]:
- a) el Comité no puede sino lamentar profundamente una vez más que, pese al tiempo transcurrido desde que se presentó la queja en abril de 2009, el Gobierno siga sin responder a los alegatos de la organización querellante a pesar de que se le ha invitado en varias ocasiones, incluso mediante cuatro llamamientos urgentes, a que presentara sus observaciones sobre los hechos alegados y en respuesta a las recomendaciones formuladas por el Comité en su examen anterior del caso [véanse 362.º, 360.º, 359.º y 356.º informes, párrafo 5]. El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno sigue incumpliendo sus obligaciones pese a las seguridades dadas al Presidente del Comité en una reunión celebrada en junio de 2011 y urge firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en relación con este caso;
 - b) al recordar el principio de inviolabilidad de los locales y bienes sindicales y habida cuenta de la falta total de respuesta por parte del Gobierno, el Comité le pide una vez más que envíe sus observaciones respecto de los alegatos relativos a la irrupción de las fuerzas policiales en los locales del SYNECAT y que indique si la acción de las fuerzas policiales obedeció a un mandato de una autoridad judicial;
 - c) el Comité urge al Gobierno a que sin demora lleve a cabo una investigación sobre los alegatos de suspensión del secretario general del SYNECAT de sus funciones docentes a raíz de una huelga y de retención de su salario por un período de 36 meses, y a que comunique el resultado de dicha investigación y, si se comprueba que el dirigente sindical fue suspendido de sus funciones por participar en actividades sindicales legítimas, a que garantice el pago de los salarios adeudados;
 - d) el Comité pide una vez más al Gobierno que comunique sin demora sus observaciones sobre los alegatos de actos de acoso contra el secretario general del SYNECAT y que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación y el curso dado al caso presentado ante el Tribunal Superior de Gombe en relación con el cual el secretario general recibió una citación de comparecencia, y
 - e) el Comité pide al Gobierno que acepte una misión de alto nivel para tratar el conjunto de las quejas presentadas contra el Gobierno de la República Democrática del Congo que se encuentran pendientes ante el Comité.

B. Respuesta del Gobierno

- 868.** En una comunicación de fecha 28 de enero de 2013, el Gobierno indica que el Sr. Jean Bosco Puna Nsasa, secretario general del Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Convencionadas (SYNECAT), que alega ser víctima de acoso, ha abandonado su puesto de trabajo como profesor de francés en el Instituto Notre Dame de Fatima en Kinshasa, en el que había estado destinado. Al parecer, este último había acumulado más de 155 días de

ausencias injustificadas durante los años escolares 2009-2010 y 2010-2011. El Gobierno subraya que el instituto ha sido indulgente al sancionarle tan tarde, puesto que el reglamento de las escuelas de la red católica establece que 15 días de ausencias injustificadas durante un año escolar constituyen un abandono del puesto de trabajo. En cuanto a los alegatos de retención de su salario durante 36 meses, el Gobierno indica que, tras asignarle destino, correspondía al Instituto Notre Dame de Fatima efectuar las diligencias necesarias para el pago de su salario al Sistema de Control y Pago de los Profesores (SECOPE). Sin embargo, según el Gobierno, el Sr. Puna decidió ocuparse personalmente del seguimiento relativo a su salario y consiguió que se le entregara el correspondiente certificado para la regularización ante el SECOPE, eximiendo de este modo al instituto de su responsabilidad en el asunto.

- 869.** Por último, el Gobierno indica que en el seno del SYNECAT existe un conflicto interno entre una facción dirigida por el ex presidente de la organización, el Sr. Malasi, y la facción dirigida por el Sr. Puna. Al parecer, la primera facción ha iniciado una acción judicial contra la facción del Sr. Puna.

C. Réplica por parte de la organización querellante

- 870.** La organización querellante envió en una comunicación de fecha 15 de abril de 2013 una réplica a la respuesta del Gobierno. El SYNECAT indica en la misma que la sanción por abandono del puesto de trabajo impuesta al Sr. Puna es posterior a la celebración del congreso de la organización de abril de 2009 y constituye una sanción injustificada impuesta a instancias del Ministerio de Educación Primaria, Secundaria y Profesional. Además, en cuanto a la sanción por abandono del puesto de trabajo, el SYNECAT se sorprende de que el gestor directo de los agentes pueda llegar a admitir que un agente acumule 155 días de ausencias en el trabajo antes de sancionarle. La organización querellante alega que las ausencias del Sr. Puna en el transcurso de los años escolares estaban autorizadas por su jefe directo, según lo evidencia una carta del Ministerio de la Administración Pública. Asimismo, el SYNECAT, recordando que el sistema de pagos en el SECOPE está mecanizado, es automático y no depende de los individuos, y observando que el Sr. Puna no recibe ninguna remuneración desde hace 60 meses (es decir, dos meses después de que se le asignara destino en noviembre de 2008), concluye que esta situación es resultado de una instrucción del Ministerio de Educación Primaria, Secundaria y Profesional.

- 871.** Por último, el SYNECAT indica que ningún acto judicial ha venido a cuestionar la validez del congreso de la organización celebrado en abril de 2009, en el que se eligió un comité nacional dirigido por su secretario general, el Sr. Puna. Según la organización querellante, el Sr. Malasi, que fue depuesto de sus funciones sindicales durante un congreso, está siendo utilizado por el poder político, según lo evidencia su nombramiento como Comisionado de Distrito.

D. Conclusiones del Comité

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

873. *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a alegatos de interrupción de las labores del congreso de la organización querellante, el Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Convencionadas (SYNECAT), por las fuerzas policiales en abril de 2009, así como a los actos de acoso contra el secretario general del sindicato desde entonces (retención de salarios, sanción por abandono del puesto de trabajo).*
874. *El Comité toma nota de las informaciones enviadas por el Gobierno en enero de 2013 y de la réplica de la organización querellante en una comunicación de abril de 2013. El Comité toma también nota de la información complementaria comunicada a la misión por parte de múltiples partes interesadas en el presente caso. No obstante, el Comité observa que ciertas cuestiones planteadas por la misión al Gobierno requerían cierto tiempo para que este último pudiera facilitar las aclaraciones necesarias y que por el momento dichas informaciones no han sido enviadas a la Oficina.*
875. *El Comité toma nota de que, según la organización querellante, esta última continúa siendo objeto de injerencia por parte de las autoridades en sus actividades, habida cuenta de que el Ministerio de Educación Primaria, Secundaria y Profesional continúa presuntamente colaborando con un comité del sindicato disidente dirigido por su ex presidente, destituido en marzo de 2008 y cuyo puesto fue suprimido durante un congreso extraordinario del sindicato celebrado en abril de 2009. A este respecto, el Comité toma nota del informe general del congreso extraordinario de la organización, celebrado en abril de 2009, que informa de la elección de un nuevo comité nacional dirigido por el secretario general (Sr. Puna) y dos secretarios generales adjuntos (Sres. Tshimbalinga Kasanji y M. Nguizani Za Makiona), así como de la información de que dicho congreso fue inaugurado y clausurado por un representante del Ministerio de Empleo, Trabajo y Previsión Social. Asimismo, el Comité toma nota del acto notarial de fecha 16 de mayo de 2013 de la Dirección de la Cancillería del Ministerio de Justicia, que certifica la presentación a las autoridades del informe general extraordinario de 2009 del SYNECAT. El Comité observa que la existencia de un conflicto interno en el seno del SYNECAT entre una facción dirigida por el Sr. Malasi y la facción dirigida por el Sr. Puna está confirmada tanto por el Gobierno como por la representante encargada de la coordinación subprovincial de las escuelas convencionadas de Lukanga con la que se reunió la misión.*
876. *El Comité recuerda que en caso de conflictos internos en el seno de una organización sindical, en particular cuando dos comisiones directivas se autoproclaman legítimas, la decisión del conflicto debería corresponder a la autoridad judicial o a un mediador independiente y no a la autoridad administrativa [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 1121], y en la medida en que el asunto parece no haber sido objeto de una decisión judicial, el Comité pide al Gobierno que indique si el comité nacional elegido por el congreso extraordinario de abril de 2009 es reconocido por las autoridades como representación del SYNECAT y si los dirigentes del mismo participan como tales en los foros de consulta y negociación de su sector.*
877. *En cuanto a los alegatos de intervención de las fuerzas policiales durante la celebración del congreso de SYNECAT en abril de 2009, y ante la falta de información por parte del Gobierno al respecto, el Comité recuerda una vez más el principio de inviolabilidad de los locales y bienes sindicales y urge al Gobierno a que haga respetar en el futuro el principio según el cual las autoridades públicas no pueden exigir la entrada en tales locales sin autorización previa de los ocupantes o sin haber obtenido el correspondiente mandato judicial.*
878. *El Comité toma también nota de los alegatos de la organización querellante, que sostiene que el Gobierno se niega a efectuar los descuentos de las cotizaciones sindicales de los*

afiliados a la organización. A este respecto, el Comité, recordando que la cuestión del descuento de las cuotas sindicales por los empleadores y su transferencia a los sindicatos ha de resolverse por negociación colectiva entre los empleadores y los sindicatos en su conjunto, sin obstáculos de carácter legislativo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 481], invita al Gobierno y a la organización querellante a que negocien las modalidades para efectuar los descuentos de las cotizaciones sindicales de los docentes afiliados a la organización. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de cualquier novedad al respecto.

- 879.** Asimismo, el Comité toma nota con preocupación de las informaciones proporcionadas por la organización querellante a la misión acerca de la situación personal del secretario general del SYNECAT, Sr. Jean Bosco Puna. El Comité observa en particular el alegato según el cual este último fue objeto de un intento de asesinato en marzo de 2013 en el que, al parecer, su esposa resultó gravemente herida, y la policía no ha iniciado aún investigación alguna, a pesar de la denuncia interpuesta. El Comité recuerda que, cuando se han producido ataques a la integridad física o moral de dirigentes sindicales y de sindicalistas, una investigación judicial independiente debería efectuarse sin dilación, ya que constituye un método especialmente apropiado para esclarecer plenamente los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 50]. El Comité urge al Gobierno que indique toda investigación realizada a raíz de la denuncia interpuesta por el Sr. Puna en marzo de 2013 y los resultados de las mismas.
- 880.** El Comité también toma nota con preocupación de la declaración según la cual el Sr. Puna fue objeto de una detención arbitraria el 12 de julio de 2013 en el transcurso de una asamblea general en una plaza pública con funcionarios del Estado, y permaneció detenido durante 24 horas en la prisión de Lufungula. El Comité toma nota de que, según la organización querellante, la rápida puesta en libertad del Sr. Puna se debía a la llegada de la misión de la OIT al día siguiente. Tomando nota de que el Gobierno no ha proporcionado información acerca de este incidente y recordándole que el arresto y la detención de sindicalistas, sin que se les impute delito alguno, y sin orden judicial, constituyen una grave violación de los derechos sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 69], el Comité le insta a que indique los motivos de la detención del secretario general del SYNECAT el 12 de julio de 2013 y de su detención durante 24 horas.
- 881.** Por último, el Comité toma nota de la declaración de la organización querellante según la cual se ha privado al Sr. Puna de su salario durante los últimos 60 meses sin causa justificada. El SYNECAT explica que el abandono del puesto de trabajo que se imputó al Sr. Puna en 2011 obedece a sus ausencias en el trabajo durante una parte del año escolar como consecuencia de su nombramiento en diciembre de 2010 en la Comisión Interinstitucional encargada del examen de los recursos resultantes de los decretos de 31 de julio de 2009 y de 2 de enero de 2010. A este respecto, el Comité toma nota de una comunicación de fecha 9 de abril de 2011 del Ministerio de la Administración Pública dirigida al Secretario General de Educación Primaria, Secundaria y Profesional (núm. CAB.MIN/FP/USKD/Syn/535/LAW/187/2011) en la que se informa de que la labor de la Comisión Interinstitucional de los recursos de los agentes y funcionarios del Estado prosigue a 9 de abril de 2011 y que, habida cuenta de que dicha labor se califica como intensa, los miembros nombrados por resolución de 20 de diciembre de 2010, entre los que se encuentra el Sr. Jean Bosco Puna, secretario general de SYNECAT y miembro activo de la Comisión, deberían estar asignados en comisión de servicios, de conformidad con las disposiciones del Estatuto del Personal de Carrera de los Servicios Públicos del Estado, hasta nueva orden.
- 882.** A este respecto, el Comité toma nota de que, en su respuesta, el Gobierno indica que el Sr. Puna ha sido sancionado por haber abandonado su puesto de trabajo como profesor

de francés en el Instituto Notre Dame de Fatima en Kinshasa, en el que había estado destinado. Al parecer, este último había acumulado más de 155 días de ausencias injustificadas durante los años escolares 2009-2010 y 2010-2011. El Gobierno subraya que el instituto ha sido indulgente al sancionarle tan tarde, puesto que el reglamento de las escuelas de la red católica establece que 15 días de ausencias injustificadas durante un año escolar constituyen un abandono del puesto de trabajo.

- 883.** *Además, el Comité observa que la misión se reunió con una representante encargada de la coordinación subprovincial de las escuelas convencionales de Lukanga, la Hermana Philomène Muntumpe Cisopa. El Comité toma nota de que la coordinadora es responsable del Instituto Notre Dame de Fatima en que el Sr. Puna estuvo destinado como profesor de francés. El Comité toma nota de la información según la cual la coordinadora destinó al Sr. Puna al Instituto Notre Dame de Fatima mediante un certificado de nombramiento de 17 de noviembre de 2008, y que este último pasó personalmente a recoger su certificado el 19 de noviembre de 2008. Al parecer, éste decidió realizar personalmente las diligencias oportunas ante el SECOPE — en lugar de la dirección de la escuela — y el instituto se despreocupó posteriormente de la cuestión del pago de su salario. El Comité toma nota de que, según la representante de la coordinadora, el Sr. Puna se ha ausentado de su puesto como docente desde que éste le fue asignado en 2008. Al parecer, desde 2008 hasta 2011, este último acudió en muy pocas ocasiones para desempeñar su trabajo, por lo que el instituto tuvo que subsanar sus ausencias en el trabajo con un docente sustituto; de tal forma que, ante dichas ausencias (acudió a su trabajo siete días durante el año escolar 2009-2010 y cinco días de los 157 durante el año escolar 2010-2011, según un informe que el Instituto Notre Dame de Fatima remitió a la misión), la coordinadora decidió declarar que el Sr. Puna había abandonado su puesto de trabajo para que pudiera asignarse el puesto a un sustituto. Dicha decisión de la coordinadora fue tomada tras una entrevista con el interesado el 6 de abril de 2011. Según la coordinadora, el nombramiento del Sr. Puna en la Comisión encargada del examen de los recursos resultantes de los decretos de 31 de julio de 2009 y de 2 de enero de 2010 — establecida en un principio para un período de 90 días a partir de enero de 2011 — no eximía a este último de sus obligaciones como docente de la escuela. Además, la coordinadora considera que la comunicación de 9 de abril de 2011 del Ministerio de la Administración Pública dirigida al Secretario General de Educación Primaria, Secundaria y Profesional que justificaba las ausencias en el trabajo del Sr. Puna (presentada tras haberse declarado el abandono de su puesto de trabajo el 8 de abril de 2011) debería haberse presentado anteriormente y haberse enviado a su debido tiempo a las autoridades competentes en el marco de una comisión de servicios.*
- 884.** *El Comité toma nota de que, según la información proporcionada a la misión, la sanción por abandono del puesto de trabajo impuesta al Sr. Puna remonta a abril de 2011, si bien en aquel momento este ya había sido nombrado por el Ministerio de la Administración Pública miembro de una comisión de recursos varios meses atrás. Además, según los alegatos de la organización querellante, el Ministerio de Educación Primaria, Secundaria y Profesional decidió, a modo de sanción, suspender el pago de sus salarios desde 2009 y, al parecer, este último no ha percibido remuneración alguna desde entonces. El Comité toma nota de la explicación del Gobierno según la cual, tras serle asignado destino al Sr. Puna en noviembre de 2008, correspondía al Instituto Notre Dame de Fatima efectuar las diligencias necesarias para el pago de su salario al SECOPE, pero éste decidió ocuparse personalmente de la regularización ante el SECOPE, eximiendo de este modo al instituto de su responsabilidad en el asunto.*
- 885.** *Teniendo en cuenta las informaciones divergentes presentadas por el Gobierno y la organización querellante acerca de las circunstancias y la duración de la suspensión de salario del Sr. Puna, el Comité urge al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias a fin de encontrar una explicación a la falta de remuneración del Sr. Puna y que informe*

al Comité sin demora. Si se comprueba que el dirigente sindical fue suspendido de su salario desde 2009 por haber ejercido sus actividades sindicales legítimas o si no ha podido disponer de su remuneración a consecuencia de una disfunción del procedimiento del pago mecanizado de su salario, independientemente de quién sea el responsable de dicha disfunción, el Comité espera que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias con miras a garantizar el pago de los salarios devengados.

886. *Por último, el Comité recuerda que no le corresponda pronunciarse acerca de la sanción de un funcionario motivada por elementos objetivos a menos que dicha sanción parezca obedecer a consideraciones relacionadas con el ejercicio por parte de este último de actividades sindicales legítimas. En el presente caso, el Comité considera que la situación que ha desembocado en la sanción por abandono del puesto de trabajo del Sr. Puna en abril de 2011 podría haberse producido a raíz de un malentendido o de una falta de comunicación entre el interesado, por aquel entonces un cargo público en comisión de servicios como dirigente sindical, y diversos organismos, entre ellos la escuela a la que había sido destinado en aquella época. En su caso, el Comité pide al Gobierno, en un espíritu conciliador, que emprenda un diálogo con el SYNECAT a fin de encontrar una solución adecuada a la situación profesional de su secretario general. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución que se produzca a este respecto.*

Recomendaciones del Comité

887. *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 indique si el comité nacional elegido por el congreso extraordinario de abril de 2009 es reconocido por las autoridades como representación del SYNECAT y si los dirigentes del mismo participan como tal en los foros de consulta y negociación de su sector;*
- b) el Comité, recordando una vez más el principio de inviolabilidad de los locales y bienes sindicales, urge al Gobierno a que haga respetar en el futuro el principio según el cual las autoridades públicas no pueden exigir la entrada en tales locales sin autorización previa de los ocupantes o sin haber obtenido el correspondiente mandato judicial;*
- c) el Comité invita al Gobierno y a la organización querellante a que negocien las modalidades para efectuar los descuentos de las cotizaciones sindicales de los docentes afiliados. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de cualquier novedad al respecto;*
- d) el Comité urge al Gobierno que indique toda investigación realizada a raíz de la denuncia interpuesta por el Sr. Puna en marzo de 2013 por el intento de asesinato sufrido y los resultados de las mismas;*
- e) el Comité urge al Gobierno que indique los motivos de la detención del secretario general de SYNECAT el 12 de julio de 2013 y de su detención durante 24 horas;*
- f) el Comité urge al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias a fin de encontrar una explicación a la falta de remuneración del Sr. Puna y que informe al Comité sin demora. Si se comprueba que el dirigente sindical fue suspendido de su salario desde 2009 por haber ejercido actividades*

sindicales legítimas o si no ha podido disponer de su remuneración a consecuencia de una disfunción del procedimiento del pago mecanizado de su salario, independientemente de quién sea el responsable de dicha disfunción, el Comité espera que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias con miras a garantizar el pago de los salarios devengados, y

- g) el Comité pide al Gobierno, en un espíritu conciliador, que emprenda un diálogo con el SYNECAT a fin de encontrar una solución adecuada a la situación profesional de su secretario general. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución que se produzca a este respecto.*

Anexo

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

A. Contexto de la misión

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

B. Informaciones recabadas por la misión relativas al caso núm. 2713

4. En referencia al caso núm. 2713, la misión se reunió con los miembros del comité nacional del Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Convencionadas (SYNECAT), entre ellos su secretario general, el Sr. Jean Bosco Puna, en la sede de la organización en Kinshasa. La misión también se reunió con una representante encargada de la coordinación subprovincial de las escuelas convencionadas de Lukunga, la Hermana Philomène

Muntumpe Cisopa, responsable del Instituto Notre Dame de Fatima en el que el Sr. Puna había estado destinado desde 2008 como profesor de francés.

5. La misión recabó por parte del SYNECAT las siguientes informaciones.

i) En cuanto a la situación de la organización

6. El SYNECAT continúa alegando la injerencia del Gobierno en sus actividades, habida cuenta de que el Ministerio de Educación Primaria, Secundaria y Profesional continúa presuntamente colaborando con un comité del SYNECAT dirigido por el Sr. André Malasi, el ex presidente del sindicato, quien sin embargo fue objeto de una moción de censura por parte de la organización, reunida en asamblea general extraordinaria celebrada en marzo de 2008. Además, el SYNECAT presentó a la misión el informe general del congreso extraordinario que se celebró, a pesar de los incidentes expuestos en la queja del SYNECAT, en abril de 2009, y que desembocó en la elección de un nuevo comité nacional dirigido por el secretario general (Sr. Puna) y dos secretarios generales adjuntos (Sres. Tshimbalinga Kasanji y M. Nguizani Za Makiona). Este congreso fue inaugurado y clausurado por un representante del Ministerio de Empleo, Trabajo y Previsión Social (Sr. Mwimba). No obstante, el SYNECAT denuncia la negativa del Ministerio de Trabajo a conceder una nueva certificación al sindicato. La organización también ha entregado a la misión un acto notarial de fecha 16 de mayo de 2013 de la dirección de la Cancillería del Ministerio de Justicia, que certifica la presentación a las autoridades del informe general extraordinario de 2009 del SYNECAT.
7. El SYNECAT denuncia asimismo la negativa del Gobierno a efectuar los descuentos de las cotizaciones sindicales de los afiliados a la organización y las intimidaciones de las que estos últimos son objeto.

ii) En cuanto a la situación personal del secretario general del SYNECAT

8. El secretario general del SYNECAT, el Sr. Jean Bosco Puna, ha sido presuntamente privado de su salario desde 2009 sin causa justificada (60 mensualidades devengadas). El SYNECAT ha expuesto que el abandono del puesto de trabajo que se imputó al Sr. Puna en 2011 por parte del establecimiento al que había sido destinado obedeció a sus ausencias en el trabajo durante una parte del año escolar, aunque con el consentimiento del jefe del establecimiento en cuestión, como consecuencia de su nombramiento en diciembre de 2010 en la Comisión Interinstitucional encargada del examen de los recursos de los agentes afectados por las órdenes de destitución. A este respecto, el SYNECAT presentó a la misión una comunicación de fecha 9 de abril de 2011 del Ministerio de la Administración Pública dirigida al Secretario General de Educación Primaria, Secundaria y Profesional (núm. CAB.MIN/FP/USKD/Syn/535/LAW/187/2011) en la que se informa de que la labor de la Comisión Interinstitucional de los recursos de los agentes y funcionarios del Estado prosigue a 9 de abril de 2011 y que, «habida cuenta de esta labor intensiva», los miembros nombrados por resolución de 20 de diciembre de 2010, entre los que se encuentra el Sr. Jean Bosco Puna, secretario general de SYNECAT y miembro activo de la Comisión, deberían estar clasificados en comisión de servicios, de conformidad con las disposiciones del Estatuto del Personal de carrera de los servicios públicos del Estado, hasta nueva orden. El SYNECAT ha solicitado que el Sr. Puna sea readmitido en su puesto como docente.
9. El SYNECAT ha informado a la misión de un intento de asesinato del que fue objeto su secretario general en marzo de 2013 y en el que su esposa resultó gravemente herida. La policía no ha iniciado investigación alguna, a pesar de la denuncia interpuesta. El SYNECAT solicita asistencia para el tratamiento médico de la esposa del Sr. Puna y la apertura de una investigación policial.
10. Por último, el SYNECAT ha informado de que el Sr. Puna fue objeto de una detención arbitraria el 12 de julio de 2013 en la plaza Golgotha en el transcurso de una asamblea general con funcionarios del Estado y permaneció detenido durante 24 horas en la prisión

de Lufungula. Según en SYNECAT, su rápida puesta en libertad se debió a la llegada de la misión de la OIT.

11. Además, la misión se reunió con la Hermana Philomène Muntumpe Cisopa, representante encargada de la coordinación subprovincial de las escuelas convencionales de Lukanga y responsable del Instituto Notre Dame de Fatima en el que el Sr. Puna estuvo destinado como profesor de francés.
12. La Hermana Philomène Muntumpe Cisopa explicó en primer lugar a la misión que su reunión con la misión solamente tenía por objeto informar sobre el desempeño del Sr. Puna como profesor de francés en un establecimiento privado que depende de la coordinadora subprovincial de las escuelas convencionales. La Hermana Philomène afirmó conocer las actividades sindicales del Sr. Puna y confirmó la existencia de un conflicto interno en el seno del SYNECAT entre una facción dirigida por el Sr. Malasi, considerada moderada, y la dirigida por el Sr. Puna, que ella considera más radical. Si bien ella manifiesta su apoyo a las reivindicaciones formuladas por la facción del Sr. Puna a favor del sector de la educación, disiente en cambio de ciertos métodos de acción utilizados.
13. La Hermana Philomène declaró a la misión que la coordinadora destinó al Sr. Puna al Instituto Notre Dame de Fatima mediante un certificado de nombramiento de 17 de noviembre de 2008, y que este último pasó personalmente a recoger su certificado el 19 de noviembre de 2008. Sin embargo, este decidió realizar personalmente las diligencias oportunas ante la SECOPE, en lugar de la dirección de la escuela, y el instituto se despreocupó posteriormente de la cuestión del pago de su salario.
14. El Sr. Puna se ha ausentado de su puesto como docente desde que este le fue asignado en 2008. Desde 2008 hasta 2011, este último acudió en muy pocas ocasiones para desempeñar su trabajo, por lo que el instituto tuvo que subsanar sus ausencias con un docente sustituto; de tal forma que, ante dichas ausencias (acudió a su trabajo siete días durante el año escolar 2009-2010 y cinco días de los 157 durante el año escolar 2010-2011, según un informe que el Instituto Notre Dame de Fatima remitió a la misión), la coordinadora decidió declarar que el Sr. Puna había abandonado su puesto de trabajo para que pudiera asignarse el puesto a un sustituto. Según la coordinadora, dicha decisión se adoptó tarde (después de acumular más de 155 días de ausencias injustificadas) porque el jefe del establecimiento responsable quería evitar un conflicto con el Sr. Puna, y la Hermana Philomène se encontró con esta situación al asumir sus funciones como coordinadora a finales de 2009. Dicha decisión de la coordinadora se tomó tras una entrevista con el interesado el 6 de abril de 2011.
15. La Hermana Philomène ha declarado a la misión que las ausencias en el trabajo del Sr. Puna durante el año escolar 2010-2011 se justificaban, en parte, a causa de su nombramiento por orden ministerial núm. 182 del 30 de diciembre de 2010 en la Comisión encargada del examen de los recursos resultantes de los decretos de 31 de julio de 2009 y de 2 de enero de 2010. Ahora bien, la coordinadora considera que dicho nombramiento — para un período de 90 días a partir de enero de 2011 — no eximía al Sr. Puna de sus obligaciones como docente de la escuela. Además, la coordinadora considera que la comunicación de 9 de abril de 2011 del Ministerio de la Administración Pública dirigida al Secretario General de Educación Primaria, Secundaria y Profesional que justificaba las ausencias en el trabajo del Sr. Puna (presentada tras haberse declarado el abandono de su puesto de trabajo el 8 de abril de 2011) debería haberse presentado anteriormente y haberse enviado a su debido tiempo a las autoridades competentes en el marco de una comisión de servicios.
16. La misión destacó ciertos puntos acerca de los cuales se había solicitado información al Gobierno (la injerencia en actividades sindicales, el proceso judicial en curso relativo al conflicto interno del sindicato, la detención y el presunto intento de asesinato del secretario general del sindicato), quien, por su parte, declaró precisar de un plazo de tiempo antes de facilitar las aclaraciones necesarias a la Oficina. Sin embargo, por el momento dichas informaciones no han sido enviadas a la Oficina.

CASO NÚM. 2797

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

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

- **la Confederación Sindical del Congo (CSC)**
- **la Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)**
- **la Organización de Trabajadores Unidos del Congo (OTUC)**
- **la Confederación Democrática de Trabajadores (CDT)**
- **SOLIDARITE**
- **la Conciencia de Trabajadores y Campesinos (CTP)**
- **la Solidaridad Obrera y Campesina (SOPA)**
- **ACTIONS**
- **la Alianza de Trabajadores del Congo (ATC)**
- **la Nueva Dinámica Sindical (NDS) reemplazada por
la Confederación General de Sindicatos Autónomos (CGSA)**
- **la Federación General de Trabajadores Kongo (FGTK) y**
- **la Fuerza Sindical del Congo (FOSYCO)**

***Alegatos: las organizaciones querellantes
denuncian el despido masivo de dirigentes
sindicales, directivos y agentes de los servicios
reguladores financieros a raíz de una huelga***

- 888.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2012 y, en esa ocasión, presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 365.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 315.ª reunión (noviembre de 2012), párrafos 1290 a 1300].
- 889.** El Gobierno facilitó información parcial sobre el caso en una comunicación de fecha 28 de enero de 2013.
- 890.** En su reunión de noviembre de 2013 [véase 370.º informe, párrafo 11], el Comité tomó nota de que la Oficina había realizado una misión de asistencia técnica al país en julio de 2013, para recabar información pertinente sobre el caso.
- 891.** 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

- 892.** En su anterior examen del caso, en noviembre de 2012, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 365.º informe, párrafo 1300]:
- a) el Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido a los alegatos de las organizaciones querellantes, pese a que en reiteradas ocasiones se le ha invitado, incluso mediante dos llamamientos urgentes, a que presentara sus comentarios y observaciones

sobre el caso. El Comité lamenta profundamente comprobar una vez más que el Gobierno sigue sin proporcionar información alguna sobre las cinco quejas consecutivas presentadas desde 2009, que ya se han examinado en ausencia de respuesta por su parte y que se refieren a violaciones graves de la libertad sindical. El Comité lamenta profundamente tomar nota una vez más de que el Gobierno sigue incumpliendo sus obligaciones pese a las seguridades dadas al Presidente del Comité en una reunión celebrada en junio de 2011, y urge firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en relación con este caso;

- b) el Comité observa con profunda preocupación que la presente queja se refiere al despido de un gran número de funcionarios, incluidos varios sindicalistas y dirigentes sindicales, y pide una vez más al Gobierno que le remita sin demora sus observaciones respecto de los alegatos de las organizaciones querellantes. En caso de que se constatará que los funcionarios fueron despedidos por motivo de su participación en una huelga legítima y pacífica, el Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para su reintegro, con el pago de los salarios caídos. De no ser así, el Comité pide al Gobierno que le remita toda información relativa a los argumentos en los que se basó la decisión de destitución adoptada respecto de cada uno de los agentes concernidos por el decreto núm. 10/001, otorgado por el Presidente de la República, y la orden núm. CAB.MI/FP/MBB/TAS/SDB/185/2009, dictada por el Ministro de la Administración Pública. Además, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las conclusiones eventuales de la comisión de revisión que conoció el recurso contra el decreto antes mencionado, así como de toda medida adoptada en consecuencia, y
- c) el Comité pide al Gobierno que acepte una misión de alto nivel para tratar el conjunto de las quejas contra el Gobierno de la República Democrática del Congo pendientes ante el Comité.

B. Respuesta del Gobierno

893. En una comunicación de fecha 28 de enero de 2013, el Gobierno indica que el acto administrativo por el que se destituyó a los agentes de los servicios reguladores financieros fue objeto de recursos, lo cual indujo al Ministerio de la Administración Pública a instituir una comisión especial encargada de examinar esos recursos. La comisión terminó sus labores. El Gobierno señala por tanto que el procedimiento sigue su curso y recuerda que existe además la posibilidad de incoar recursos judiciales contra el acto impugnado.

C. Conclusiones del Comité

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

895. *El Comité recuerda que el presente caso trata sobre el despido masivo de dirigentes sindicales de los servicios reguladores financieros, a saber, la Dirección General de Rentas Administrativas, Judiciales, Patrimoniales y de Participación (DGRAD), la Dirección General de Ingresos (DGI) y la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales (DGDA), a raíz de una huelga realizada en el cuarto trimestre de 2009. El Comité recuerda que, en enero de 2010, fueron adoptados un decreto del Presidente de la República (núm. 10/001) y una orden del Ministro de la Administración Pública (núm. CAB.MI/FP/MBB/TAS/SDB/185/2009) para destituir de sus cargos y funciones a casi 200 directivos y agentes de los Ministerios de Finanzas y de Presupuesto, entre ellos 27 delegados sindicales, por faltas graves al honor, la dignidad y al deber, que fueron objeto de medidas disciplinarias, o que fueron sancionados al menos una vez con penas de prisión definitivas de más de tres meses. Las organizaciones querellantes indicaron, respecto a los delegados sindicales destituidos, que los expedientes*

administrativos de los agentes estaban en blanco y algunos ya habían sido sancionados luego de que se adoptaran medidas disciplinarias en su contra. Además, según las organizaciones querellantes, esos delegados sindicales no habían recibido notificación individual alguna respecto de la decisión de destituirlos, contrariamente a lo exigido por los diversos textos reguladores de los estatutos del personal de carrera de los servicios públicos del Estado y su régimen disciplinario.

- 896.** *El Comité toma nota de que los miembros de la misión efectuada por la OIT en julio de 2013, pidieron a las organizaciones querellantes complementos de información sobre el presente caso. El Comité toma nota en particular de la indicación, según la cual, el Ministerio de la Administración Pública constituyó comisiones especiales encargadas de examinar los recursos incoados respecto a la destitución de los delegados sindicales. Con todo, al parecer no se han dado a conocer todavía los resultados de esos exámenes. A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno confirmó, en su comunicación de fecha 28 de enero de 2013, que el Ministerio de la Administración Pública había instituido una comisión especial encargada de examinar los recursos administrativos contra la orden de destitución y que ésta había concluido sus labores. El Comité toma nota finalmente de que la misión solicitó al Ministerio de la Administración Pública que comunicase las conclusiones de la comisión especial relativas a los delegados sindicales destituidos. Observando que la información solicitada no ha llegado todavía a la Oficina, el Comité insta al Gobierno a que comuniqué información sobre las conclusiones de las comisiones especiales encargadas de examinar los recursos incoados respecto a la destitución de los delegados sindicales y sobre el curso dado a las mismas.*
- 897.** *Además, el Comité toma nota de la indicación según la cual, en paralelo con el procedimiento administrativo, un colectivo de agentes afectados por las decisiones de destitución interpuso un recurso judicial contra los decretos, lo cual indujo al Ministro de la Administración Pública a solicitar, en abril de 2013, un dictamen consultivo al Tribunal Supremo sobre ciertos puntos relativos a los decretos presidenciales. El Comité toma nota de que, el 11 de junio de 2013, el Tribunal Supremo se pronunció sobre las cuestiones planteadas. En su dictamen recordó que, si bien el Presidente de la República es competente para decidir acerca de la jubilación y destitución de los agentes de mando de la DGDA, el Primer Ministro es la única autoridad competente para pronunciar la destitución de agentes de la categoría de ejecución y colaboración, a propuesta del Director General de Aduanas e Impuestos Especiales y previo aviso de los ministros respectivamente encargados de las finanzas y la Administración pública (artículo 76 del decreto núm. 011/08, de 2 de febrero de 2011, regulador de la administración del personal de la DGDA).*
- 898.** *El Comité también toma nota de que las organizaciones querellantes transmitieron a la misión copia de varias comunicaciones dimanantes del Gabinete del Primer Ministro, en las que se recordaba desde marzo de 2010 la competencia exclusiva de éste en materia de destitución de agentes de ejecución y de colaboración adscritos a los servicios reguladores financieros (DGI, DGRAD y DGDA), y en las que se instaba al Ministro de la Administración Pública a que actuase en consecuencia (comunicaciones de 4 de marzo, 18 de junio y 14 de octubre de 2010).*
- 899.** *El Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, la consecuencia normal de las comunicaciones del Gabinete del Primer Ministro dirigidas al Ministro de la Administración Pública y del dictamen pronunciado por el Tribunal Supremo sería la derogación de la orden de destitución del 6 de enero de 2010. Sin embargo, el Gobierno no ha adoptado aún medida alguna en este sentido. A este respecto, el Comité toma nota de que el Ministerio de la Administración Pública confirmó a los miembros de la misión que aún se estaban analizando las consecuencias que debían extraerse del dictamen consultivo del Tribunal Supremo.*

900. *El Comité toma nota con profunda preocupación de las informaciones comunicadas a la misión relativas a las nefastas consecuencias de la destitución de los delegados sindicales en cuestión en la vida cotidiana y en sus familias desde enero de 2010, en particular el fallecimiento de seis sindicalistas, además de los conflictos familiares generados por esta situación, que aún perdura. En consecuencia, el Comité espera firmemente que el Gobierno adopte, sin demora, medidas concretas en relación con este caso, teniendo en cuenta los diversos elementos recordados supra. En caso de rehabilitación de delegados sindicales, el Comité espera que éstos o sus sucesores perciban como mínimo los salarios caídos desde su destitución, en el entendido de que las indemnizaciones y las sanciones impuestas sean suficientemente disuasorias, a efectos de que tales situaciones no se repitan en el futuro. El Comité urge al Gobierno a que informe a la mayor brevedad de las medidas adoptadas al respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité urge al Gobierno a que comunique la información relativa a las conclusiones de las comisiones especiales encargadas de examinar los recursos incoados respecto a la destitución de los delegados sindicales y del curso dado a las mismas, y*
- b) tomando nota con profunda preocupación de las informaciones comunicadas a la misión relativas a las nefastas consecuencias de la destitución en la vida cotidiana de los delegados sindicales y de sus familias, el Comité espera firmemente que el Gobierno adopte, sin demora, medidas concretas en relación con este caso, teniendo en cuenta los diversos elementos recordados en sus conclusiones. En caso de rehabilitación de delegados sindicales, el Comité espera que éstos o sus derechohabientes perciban como mínimo los salarios caídos desde su destitución, en el entendido de que las indemnizaciones y las sanciones impuestas sean suficientemente disuasorias, a efectos de que tales situaciones no se repitan en el futuro. El Comité insta al Gobierno a que informe a la mayor brevedad de las medidas adoptadas al respecto.*

Anexo

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

A. Contexto de la misión

1. Desde 2009, el Comité de Libertad Sindical ha recibido varias quejas presentadas por diferentes centrales sindicales contra el Gobierno de la República Democrática del Congo. Hasta la fecha, el Comité ha recibido seis quejas. Como lo exige el procedimiento ante el Comité, se ha invitado al Gobierno a que presente sus observaciones en respuesta a los alegatos formulados en las quejas. Ahora bien, hasta muy recientemente, el Gobierno no ha dado respuesta en ninguno de los casos y, pese a los llamamientos reiterados de la Oficina, ésta no ha recibido observación alguna sobre los alegatos o las recomendaciones del

Comité. El Presidente del Comité de Libertad Sindical tuvo que reunirse con una delegación gubernamental para recordar la importancia de facilitar información y, a este respecto, el Comité propuso en varias ocasiones la asistencia técnica de la Oficina.

2. El Gobierno envió información parcial acerca de tres de los seis casos en enero de 2013 y aceptó una misión de asistencia de la Oficina para recabar información sobre los casos. La misión, integrada por un especialista jurídico en cuestiones de libertad sindical del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y el especialista en normas internacionales del trabajo de la Oficina de la OIT en Yaundé, visitó Kinshasa del 14 al 20 de julio de 2013.
3. La misión se benefició del apoyo logístico de la oficina de la OIT en Kinshasa y de la colaboración del Ministerio de Trabajo para la elaboración de un programa de reuniones. De este modo, pudo reunirse con todas las partes interesadas de los seis casos examinados por el Comité, así como con el Ministro de Trabajo y el Director del Gabinete del Primer Ministro, si bien este último no pudo acudir debido a un imprevisto de última hora.

B. Información recabada por la misión en relación con el caso núm. 2797

4. En lo relativo al caso núm. 2797, la misión se reunió con los dirigentes de los sindicatos querellantes que integraban la Intersindical Nacional del Congo (en adelante, «Intersindical») en la sede de la Confederación Sindical del Congo (CSC) (véase la lista anexa). La misión se reunió también con representantes del Ministerio de la Administración Pública para recabar información.

Cuando la misión se reunió con la Intersindical, los participantes reiteraron los alegatos presentados ante el Comité de Libertad Sindical. Indicaron concretamente que fueron adoptados un decreto del Presidente de la República (núm. 10/001, de 2 de enero de 2010) y una orden del Ministerio de la Administración Pública (núm. CAB.MIN/FP/MBDT/TSA/SDB/185/2010, de 6 de enero de 2010) para destituir a directivos y agentes de ejecución y colaboración (27 de ellos delegados sindicales) de las direcciones generales siguientes: la Dirección General de Rentas Administrativas, Judiciales, Patrimoniales y de Participación (DGRAD), la Dirección General de Ingresos (DGI) y la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales (DGDA). Las razones invocadas en los textos para justificar la destitución son «faltas graves al honor, la dignidad y al deber». Ahora bien, la Intersindical insiste en que ninguno de los delegados sindicales considerados había sido objeto de medidas disciplinarias previas, contrariamente a lo exigido por los diversos textos reguladores de los estatutos del personal de carrera de los servicios públicos del Estado y su régimen disciplinario.

La Intersindical recordó que el Ministerio de la Administración Pública instituyó comisiones especiales sucesivas encargadas de examinar los recursos incoados respecto a la destitución de los delegados sindicales. Con todo, todavía se desconocían los resultados de dichos exámenes. En paralelo, un colectivo interpuso un recurso judicial contra los decretos, lo cual indujo al Ministro de la Administración Pública a solicitar, en marzo de 2013, un dictamen consultivo al Tribunal Supremo sobre ciertos puntos relativos a los decretos presidenciales. El 11 de junio de 2013, el Tribunal Supremo pronunció un dictamen sobre los puntos planteados y, en aquella ocasión, recordó que la decisión de destituir a agentes de colaboración y ejecución de carrera de los servicios del Estado debería ser competencia exclusiva del Primer Ministro y no del Ministro de la Administración Pública. La Intersindical considera que la consecuencia inmediata del dictamen del tribunal consistiría en derogar la orden de 6 de enero de 2010 adoptada por el Ministro de la Administración Pública. Ahora bien, la Intersindical lamenta observar que el Ministerio de la Administración Pública no ha dado todavía al dictamen del Tribunal el menor seguimiento en este sentido.

La Intersindical puntualizó que su queja sólo se refería a la situación de los delegados sindicales afectados por la medida de destitución, y no a las situaciones de otros directivos y agentes de los servicios reguladores financieros, cuya situación profesional podía justificar su jubilación o su destitución. La Intersindical insistió en que ninguno de los delegados sindicales destituidos había sido objeto de medidas disciplinarias previas.

Por tanto, la Intersindical solicita la rehabilitación de todos los delegados sindicales destituidos y el abono de los salarios caídos desde su destitución. En este sentido, la Intersindical solicita al Gobierno que anule la orden del Ministerio de la Administración Pública mientras los miembros de la misión siguen allí presentes. La Intersindical denuncia las consecuencias sociales desastrosas de la destitución en los agentes considerados y sus familias, principalmente la muerte de seis sindicalistas y los conflictos familiares generados por esta situación.

En apoyo de sus argumentos, la Intersindical transmitió a la misión los documentos siguientes:

- Una comunicación, fechada el 4 de marzo de 2010, del Gabinete del Primer Ministro dirigida al Ministro de la Administración Pública (referencia núm. RDC/GC/PM/011/2010) en que se recuerda el tenor de los artículos 92, apartado 3, y 221 de la Constitución Política, en cuya virtud el Primer Ministro es la única autoridad competente para los nombramientos civiles y militares distintos de los realizados por el Presidente de la República, y en que se indica que toda decisión de nombramiento, ascenso o destitución de funcionarios distintos de los previstos en el artículo 81, apartado 1, punto 4, de la Constitución Política debe ser objeto de proyectos de decreto, para su firma por el Primer Ministro.
- Una comunicación, fechada el 18 de junio de 2010, del Viceprimer Ministro dirigida al Ministro de la Administración Pública (referencia núm. 025/CAB/VPM/INTERSEC/1557/10), en que se recuerda el tenor de la comunicación del Gabinete del Primer Ministro y se solicita «que se tengan escrupulosamente en cuenta las recomendaciones» formuladas.
- Una comunicación, fechada el 14 de octubre de 2010, del Gabinete del Primer Ministro dirigida al Ministro de la Administración Pública (referencia núm. RDC/GC/CPM/1698/2010), en la que se comprueba el incumplimiento de las instrucciones contenidas en la comunicación de 4 de marzo de 2010 del Gabinete del Primer Ministro, y en la que se destacan nuevamente el carácter inconstitucional de la decisión adoptada y su impacto negativo en la carrera y la situación de los agentes del Estado considerados.
- Un dictamen consultivo, pronunciado el 11 de junio de 2013 por el Tribunal Supremo sobre la interpretación de los textos relativos a la edad de jubilación y a la destitución de los agentes de mando de los servicios públicos del Estado y de la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales. Este dictamen se pronunció a raíz de una solicitud del Ministro de la Administración Pública (marzo de 2013). En dicho dictamen, el Tribunal Supremo indica que el Presidente de la República es la autoridad competente para resolver sobre la jubilación y destitución de los agentes de mando de la DGDA, y se recuerda que el Primer Ministro es la autoridad competente para pronunciarse sobre la destitución de los agentes de la categoría de ejecución y colaboración, a propuesta del Director General de Aduanas e Impuestos Especiales y previo aviso de los ministros encargados de las finanzas y de la administración pública (artículo 76 del decreto núm. 011/08, de 2 de febrero de 2011, regulador de la administración del personal de la DGDA).

Durante su reunión con los representantes del Ministerio de la Administración Pública, la misión fue informada de que todavía se están examinando las consecuencias que debían

extraerse del dictamen consultivo del Tribunal Supremo. La misión solicitó al Ministerio de la Administración Pública los informes de las comisiones de examen instituidas por el Ministerio (orden de misión de 26 de abril de 2010) para fiscalizar los expedientes administrativos de los delegados sindicales destituidos. El Ministerio de la Administración Pública solicitó un plazo de unos días para comunicar esos informes. Pese a ello, esos informes siguen sin ser comunicados a la Oficina.

Anexo

Reunión con la Intersindical Nacional del Congo (15 de julio de 2013)

- Sr. Guy Kolela Tshibangu, Presidente de la Intersindical y Presidente de la CSC;
- Sr. Modeste Amédée Ndongala N'Jibu, Presidente de la UNTC;
- Sr. Pierre Clavere Mangwaya, Vicepresidente de la CDT;
- Sr. Francis Garbiel Tambala, Presidente de la FOSYCO;
- Sr. Valentin Mangwala, Presidente de la OTUC;
- Sr. Joseph Mwanamvita, Secretario General de la CTP;
- Sr. Patrice Yangoba Lumanisha, delegado sindical de la DGI, destituido;
- Sr. Nsomue Mbodi Kapenga, delegado sindical de la DGI, destituido;
- Sr. Muteba Yampeshi, delegado sindical de la DGI, destituido.

CASO NÚM. 2925

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

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

Alegatos: la organización querellante alega actos de discriminación antisindical contra miembros del comité de asuntos territoriales de la CCT por parte de la dirección de la secretaría general de asuntos territoriales

- 902.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2013 y, en esa ocasión, presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 367.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 317.ª reunión (marzo de 2013), párrafos 1127 a 1141].
- 903.** En su reunión de octubre de 2013 [véase 370.º informe, párrafo 11], el Comité tomó nota de que una misión de asistencia técnica de la Oficina había visitado el país en julio de 2013 para recabar información pertinente sobre el caso.

904. 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

905. En su anterior examen del caso, en marzo de 2013, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 367.º informe, párrafo 1141]:

- a) el Comité lamenta que, pese al tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, a pesar de que en reiteradas ocasiones se le instó, incluso mediante un llamamiento urgente, a que presentara sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité observa con profunda preocupación que se trata del sexto caso consecutivo desde 2009 en el que el Gobierno no ha presentado información alguna en respuesta a los alegatos formulados por las organizaciones querellantes. El Comité urge firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro, y
- b) el Comité urge al Gobierno a que realice sin demora una investigación sobre los alegatos de acoso antisindical y de suspensión de salario de los miembros del comité de asuntos territoriales de la CCT, a saber, los Sres. Ruphin Kisenda, Léon Bakaka, Zacharie Lukabya, Benjamin Milabyo y Justin Lohekele, y a que proporcione información detallada respecto de su situación de empleo actual y acerca de la situación del comité de asuntos territoriales de la CCT dentro de la administración considerada.

B. Conclusiones del Comité

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

907. *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a presuntos actos de acoso contra sindicalistas del comité de asuntos territoriales de la CCT por parte de la dirección de la Secretaría General de Asuntos Territoriales, en particular, la suspensión de salario y de las prestaciones sociales y el posterior despido de los sindicalistas.*

908. *El Comité toma nota de que la misión de la OIT se reunió con los delegados sindicales afectados por el presente caso, los Sres. Ruphin Kisenda, Léon Bakaka, Zacharie Lukabya y Benjamin Milabyo. Señala que el Sr. Justin Lohekele, al que también se refiere la queja, se vio obligado a jubilarse en virtud de un decreto presidencial de 31 de julio de 2009. El Comité observa que la misión también se reunió con representantes de la Secretaría General de Asuntos Territoriales en su sede en Kinshasa. Recibieron a la misión el Sr. Bokoko, adjunto del Secretario General de Asuntos Territoriales, el director de recursos humanos y una delegación intersindical. El Comité toma nota de que la CCT entregó a la misión documentos y correspondencia que respaldan sus alegatos y que, en cambio, la misión no recibió in situ los documentos que había solicitado a la administración y que podían sustentar las afirmaciones del representante de asuntos territoriales; dicha documentación tampoco se transmitió con posterioridad a la Oficina. El Comité lamenta esta situación, que no le permite emitir un juicio con pleno*

conocimiento de causa. No obstante, el Comité considera que, a la luz del informe de la misión, la información de que dispone ahora aclara más lo sucedido en el presente caso.

909. En primer lugar, el Comité toma nota de la información según la cual, en 2008, en el momento de los hechos los delegados sindicales en cuestión pertenecían al Sindicato Libre del Congo (SLC) y los actos de acoso antisindical y las medidas disciplinarias se tomaron cuando eran delegados de ese sindicato. Posteriormente, su sindicato, el SLC, abusando de sus funciones, revocó el mandato de los delegados (septiembre de 2009), y se habrían afiliado después a la CCT (julio de 2010), siempre en el seno de la Secretaría General de Asuntos Territoriales.
910. El Comité toma nota de que el Sr. Léon Bakaka, vicepresidente primero del comité de base del SLC (posteriormente, de la CCT), impugnó la decisión de trasladarlo de servicio en septiembre de 2008 invocando su mandato sindical; acto seguido, se le notificó su suspensión por manifestaciones difamatorias contra la autoridad y se adoptaron medidas disciplinarias contra él. El Comité observa que, según la CCT, el régimen disciplinario de la función pública prohíbe que el Estado sancione de este modo a un funcionario si, previamente, no se le ha ofrecido la posibilidad de defenderse durante la instrucción del expediente disciplinario. El Comité toma nota de la información según la cual, desde la fecha de su suspensión hasta el día de hoy, el Sr. Bakaka ha dejado de percibir la parte de su salario correspondiente a la prima por traslado a la Secretaría General de Asuntos Territoriales (este complemento del salario base representa la parte más importante de los ingresos de un funcionario). En este sentido, el Comité señala que de las informaciones en su poder se desprende que la administración no ha aportado explicaciones más detalladas sobre las manifestaciones difamatorias del Sr. Bakaka.
911. El Comité no puede sino señalar a la atención el Convenio núm. 135, ratificado por el Gobierno, que dispone que los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 800]. Constatando asimismo que no se ha podido aportar información alguna sobre la cuestión de las medidas disciplinarias y que el interesado ha denunciado su situación ante las instancias judiciales sin que, aparentemente, se haya dado ningún seguimiento a su recurso, el Comité recuerda que el respeto por los principios de 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. Una excesiva demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical y, en particular, la ausencia de decisión por largo tiempo en los procesos relativos a la reposición de los dirigentes sindicales despedidos equivale a una denegación de justicia y por tanto una negación de los derechos sindicales de los afectados [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 820 y 826].
912. En tales circunstancias, el Comité no puede sino deplorar el tiempo transcurrido desde que se iniciaran las medidas disciplinarias y lamentar profundamente que, pasados más de cinco años, las autoridades sigan sin proporcionar información sobre el resultado de dichas medidas. Por lo tanto, el Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para que se ordene la reincorporación inmediata del Sr. Bakaka a sus funciones en la Secretaría General de Asuntos Territoriales y se le abonen los salarios adeudados desde su suspensión, a la espera de que la Administración adopte una decisión definitiva sobre el caso, en el entendimiento de que dicha decisión deberá ser recurrible.

El Comité espera firmemente que el Gobierno comunique las medidas adoptadas al respecto a la mayor brevedad posible.

- 913.** *Por otra parte, el Comité toma nota con preocupación de los alegatos reiterados de la CCT a la misión sobre el acoso que han sufrido los delegados sindicales del comité de base de asuntos territoriales de la CCT por haber denunciado la mala gestión en su administración. Los episodios de acoso incluyen intentos de secuestro denunciados por los interesados en enero de 2009, traslados «punitivos», la suspensión del pago del complemento por traslado e incluso de la totalidad del salario entre abril y junio de 2011, la adopción de medidas disciplinarias y la prohibición de acceso al lugar de trabajo. El Comité observa que, de acuerdo con las informaciones facilitadas a la misión, los delegados sindicales en cuestión se dirigieron por correo a distintas autoridades administrativas y judiciales para denunciar el trato que sufrían sin que se diera el menor seguimiento a tales denuncias.*
- 914.** *El Comité toma nota de que, según la Administración, todos los intentos de diálogo con los Sres. Kisenda, Bakaka, Lukabya y Milabyo fracasaron porque, con sus actuaciones (bloqueo de las puertas, altercados en la vía pública), éstos impedían sistemáticamente el buen funcionamiento del servicio. Asimismo, se negaron sistemáticamente a responder a las convocatorias de la comisión de disciplina y rechazaron los traslados que se les habían notificado. A tenor de lo cual, el sindicato al que inicialmente pertenecían acabó revocando sus mandatos. Pese a todo, se afiliaron a otro sindicato (la CCT) y siguieron empleando métodos que alteraban el orden público para hacerse oír. Según la Administración, ante la situación de bloqueo, el Ministro de Asuntos Territoriales los puso en 2011 a disposición del Ministro de Administraciones Públicas. Fueron convocados por una comisión de disciplina, pero no se presentaron. Finalmente, la comisión de disciplina recomendó en junio de 2011 que se revocara su mandato. Por orden del Ministro de Asuntos Territoriales, los cuatro delegados sindicales, a la espera de que se resuelvan los expedientes disciplinarios, no pueden acceder a las dependencias de Asuntos Territoriales, habida cuenta de que su conducta alteraba el orden público.*
- 915.** *El Comité toma nota de las diferencias en los análisis de la situación de los delegados sindicales, Sres. Kisenda, Bakaka, Lukabya y Milabyo. No obstante, los intercambios de correspondencia que obran en su poder le permiten constatar lo siguiente.*
- 916.** *Periódicamente, los delegados sindicales solicitaron, tanto cuando formaban parte del SLC como, posteriormente, de la CCT, aclaraciones relativas a la gestión de la Administración considerada (entre 2009 y 2011). El Comité toma nota de la negativa de la Administración a dar curso a la petición de un debate público aduciendo una serie de motivos que le parecían contrarios a los principios de la libertad sindical, entre otros que en el comité de base figuraba un funcionario que se había visto obligado a jubilarse en virtud de un decreto presidencial y que, por ese motivo, ya no podía ocupar un puesto de dirigente sindical. El Comité observa asimismo que, de acuerdo con la información facilitada por la CCT relativa al establecimiento del nuevo comité de base de asuntos territoriales de la CCT, el Secretario General de Asuntos Territoriales señaló en su respuesta a la organización que, dado que uno de los miembros del comité de base (el Sr. Lohekele) se había visto obligado a jubilarse en virtud de un decreto presidencial, ya no estaba capacitado para desempeñar función alguna en el sindicato. En este sentido, el Comité desea recordar el principio que establece que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a elegir libremente sus representantes, el despido de un dirigente sindical o simplemente el hecho de que abandone el trabajo que tenía en una empresa determinada, no debería tener incidencia en lo concerniente a su condición y funciones sindicales, salvo que los estatutos del sindicato de que se trate dispongan de otro modo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 411].*

917. *El Comité también observa que, en su respuesta, el Secretario General de Asuntos Territoriales señalaba asimismo que la dirección de las cuestiones sindicales solamente podía confiarse a personas «respetuosas con las normas y con los textos». Esta formulación volvía a poner en entredicho la credibilidad de los delegados sindicales de la CCT y no los reconocía como tales. Además del principio según el cual la determinación de las condiciones para la afiliación o la elegibilidad para cargos directivos sindicales es una cuestión que debería dejarse a la discreción de los estatutos de los sindicatos y que las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que podría obstaculizar el ejercicio de este derecho por las organizaciones sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 405], el Comité desea señalar a la atención del Gobierno que el hecho de que el mencionado empleador público haya hecho manifestaciones que ponen en tela de juicio la integridad de los dirigentes para desempeñar sus funciones sindicales basándose en un argumento tan vago como que «no respetan lo que se establece en las normas y en los textos» no contribuye a alentar el desarrollo de relaciones laborales armoniosas y vulnera el derecho a elegir libremente a los dirigentes.*
918. *Por último, el Comité toma nota de la circular que el Secretario General de Asuntos Territoriales envió el 19 de abril de 2011 a todos los registradores de la propiedad y a los jefes de divisiones del catastro de la ciudad de Kinshasa en la que declaraba que los funcionarios Bakaka, Lukabya, Kisenda y Milabyo se habían ausentado de su lugar de trabajo y se les prohibía acceder a éste («el recinto de su división») a la espera de que se resolviera el expediente disciplinario transmitido a la Administración Pública. El Comité observa además que, en un comunicado oficial del Secretario General de Asuntos Territoriales de fecha 20 de enero de 2012, se informaba de que se prohibía a los cuatro funcionarios el acceso a su despacho hasta que se resolviera el expediente disciplinario y se amenazaba con imponer sanciones graves a todo funcionario que alterara el buen funcionamiento de los servicios. Por último, en una carta de agosto de 2012 dirigida al Secretario General de Asuntos Territoriales, el Ministro de Asuntos Territoriales acusaba recibo de una carta del comité intersindical de asuntos territoriales en la que se condenaba el comportamiento antiadministrativo de los cuatro funcionarios y se confirmaba que se les prohibía acceder a las dependencias de la administración central y de las circunscripciones territoriales, a la espera de que el consejo de medidas disciplinarias se pronunciara sobre los expedientes disciplinarios.*
919. *El Comité cree entender que fue la negativa de los interesados a aceptar sus nuevos destinos, que interpretaban como una medida sancionatoria, lo que motivó la adopción de medidas disciplinarias. El Comité observa asimismo que, según la Administración, la comisión de disciplina recomendó en junio de 2011 que se revocara el mandato de los cuatro funcionarios. En ausencia de información más actual, y si se confirman los datos de que dispone, el Comité no puede sino lamentar el largo tiempo transcurrido entre la recomendación y su ejecución, en la medida en que, durante la misión de julio de 2013, la Administración ratificó que todavía no se había tomado ninguna decisión sobre las medidas disciplinarias contra los sindicalistas afectados. Asimismo, los sindicalistas confirmaron a la misión que desconocían si se había resuelto el expediente disciplinario que se había abierto contra ellos, vía que por otro lado impugnaban. El Comité urge al Gobierno a que facilite, si procede, una copia de las recomendaciones formuladas en junio de 2011 por la comisión de disciplina sobre las medidas disciplinarias contra los Sres. Kisenda, Bakaka, Lukabya y Milabyo, así como toda información sobre el seguimiento dado a dichas recomendaciones.*
920. *Constatando la ausencia de información sobre las recomendaciones de la comisión de disciplina, el Comité no puede sino deplorar profundamente el trato que se dispensa desde hace tres años a los Sres. Kisenda, Bakaka, Lukabya y Milabyo, miembros del comité de asuntos territoriales de la CCT. En estas condiciones, y dado que el tiempo transcurrido*

desde que se iniciaran los expedientes disciplinarios ha sido singularmente largo, el Comité se ve en la obligación de urgir al Gobierno a que tome las medidas adecuadas para que los sindicalistas se reincorporen de manera inmediata a sus funciones y se les abonen los salarios adeudados, a la espera de la comunicación sobre la decisión definitiva respecto de su situación, en el entendido de que dicha decisión será recurrible. En vista de las circunstancias, si la reincorporación al puesto de trabajo no fuera posible por causas objetivas y de fuerza mayor, el Comité espera que las autoridades entablen negociaciones con los funcionarios afectados para hallar una solución alternativa que satisfaga a todas las partes. El Comité ruega al Gobierno que indique toda medida que haya adoptado en este sentido. En estas circunstancias, el Comité no puede sino insistir en que una protección contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo 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., párrafo 799]. El Comité espera firmemente que el Gobierno vele por que, en el futuro, se respete plenamente este principio.

921. En cuanto a los alegatos relativos a la retención de la prima por traslado de los delegados sindicales, y en ausencia de información más precisa sobre la cuestión, el Comité urge al Gobierno a que inicie sin demora una investigación sobre los motivos que llevaron al Ministerio de Tutela a adoptar dicha decisión y que le mantenga informado de los resultados. Si se verificara que tal decisión fue una represalia por las legítimas actividades sindicales de los delegados, el Comité espera firmemente que se tomen de inmediato medidas correctoras, en particular el abono de las primas adeudadas, a los sindicalistas desde que se interrumpieron los pagos.
922. Por otra parte, el Comité observa que la decisión de la Administración de prohibir a los cuatro funcionarios, todos ellos miembros del comité de base de asuntos territoriales de la CCT, el acceso al lugar de trabajo a partir de abril de 2011, puede haber afectado negativamente al ejercicio de las actividades de la organización sindical en el seno de la Secretaría General de Asuntos Territoriales.
923. Tomando nota de los motivos expuestos por el Gobierno para justificar la prohibición, a saber, que los delegados sindicales en cuestión llevaban a cabo sistemáticamente actos encaminados a impedir el buen funcionamiento del servicio (bloqueo de las puertas, altercados en la vía pública), el Comité insiste en que, si bien el derecho de los trabajadores de organizar reuniones es un derecho esencial de la libertad sindical, las organizaciones quedan obligadas a respetar las disposiciones generales sobre reuniones públicas, principio enunciado también en el artículo 8 del Convenio núm. 87, según el cual los trabajadores y sus organizaciones, al igual que las demás personas o colectividades organizadas, están obligados a respetar la legalidad. No obstante, para que la libertad sindical tenga significado, las organizaciones de trabajadores pertinentes deberían ser capaces de promover y defender los intereses de sus miembros, disfrutando de la posibilidad de utilizar las instalaciones que sean necesarias para el ejercicio adecuado de sus funciones en calidad de representantes de los trabajadores, incluido el acceso al lugar de trabajo de los miembros de los sindicatos. El derecho de acceso no debería ejercerse en detrimento del funcionamiento eficiente de la Administración o de las instituciones públicas afectadas. Por ello, en tales casos, el Comité ha indicado con frecuencia que las organizaciones de trabajadores pertinentes y el empleador deben tratar de llegar a acuerdos de manera que se reconozca a las organizaciones de trabajadores el acceso a los lugares de trabajo, durante el horario laboral y fuera de él, sin perjudicar el funcionamiento eficiente de la administración o de la institución pública en cuestión [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 143, 1106 y 1109]. En consecuencia, el Comité urge al Gobierno a que vele por que se llegue a acuerdos para que los dirigentes sindicales de la CCT, incluidos los miembros del comité de base de asuntos territoriales de

la CCT, puedan acceder libremente a los trabajadores de la Administración en cuestión para poder así desarrollar unas actividades sindicales normales.

924. *El Comité toma nota con profunda preocupación de que, en el presente caso, los delegados sindicales afectados por medidas que consideraban antisindicales, recurrieron en numerosas ocasiones, tanto en nombre del SLC como de la CCT o a título individual, a distintas instancias administrativas y judiciales del país, sin que se diera seguimiento alguno a sus peticiones. A este respecto, el Comité observa con preocupación la información facilitada por la CCT, según la cual, 89 comunicaciones enviadas a las autoridades no han tenido respuesta. El Comité recuerda que el Gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y que debe velar por que todas las quejas contra prácticas discriminatorias de esa índole sean examinadas con arreglo a un procedimiento, que además de expeditivo, no sólo debería ser imparcial sino también parecerlo a las partes interesadas. 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., párrafos 817 y 835]. El Comité pide al Gobierno que vele por que, en el futuro, se respeten estos principios.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) deplorando el tiempo transcurrido desde que se adoptaron las medidas disciplinarias y lamentando profundamente que, después de más de cinco años, las autoridades no hayan facilitado información sobre el resultado de éstas, el Comité urge al Gobierno a que tome cuantas medidas estime necesarias para que el Sr. Bakaka se reincorpore de manera inmediata a sus funciones en el Departamento de Asuntos Territoriales y se le abonen los salarios adeudados desde que fuera suspendido, a la espera de que la Administración adopte una decisión definitiva sobre su caso, en el entendido de que dicha decisión deberá ser recurrible. El Comité espera que el Gobierno comunique, a la mayor brevedad posible, las medidas adoptadas en este sentido;*
- b) el Comité urge al Gobierno a que, si procede, le facilite una copia de las recomendaciones formuladas por la comisión de disciplina en junio de 2011 en relación con las medidas disciplinarias contra los Sres. Kisenda, Bakaka, Lukabya y Milabyo, así como cualquier información sobre el seguimiento dado a dichas recomendaciones;*
- c) ante la ausencia de información sobre las recomendaciones formuladas por la comisión de disciplina y deplorando profundamente el trato que desde hace tres años reciben los sindicalistas que pertenecen al comité de asuntos territoriales de la CCT, los Sres. Kisenda, Bakaka, Lukabya y Milabyo, el Comité urge al Gobierno a que tome las medidas que considere adecuadas para que los sindicalistas se reincorporen de inmediato a sus funciones y se les abonen los salarios adeudados, a la espera de que la Administración adopte una decisión definitiva sobre su caso, en el entendido de que dicha decisión será recurrible. En vista de las circunstancias, si su reincorporación al puesto de trabajo no fuera posible por causas de fuerza*

mayor y objetivas, el Comité espera firmemente que las autoridades negocien con los funcionarios afectados para hallar una solución alternativa que satisfaga a las partes. El Comité ruega al Gobierno que le comuniquen las medidas adoptadas en este sentido;

- d) *en lo relativo a los alegatos sobre la retención del complemento por traslado de los delegados sindicales, el Comité urge al Gobierno a que investigue, sin demora, los motivos que llevaron al Ministerio de Tutela a adoptar dicha decisión y le mantenga informado de los resultados. Si se demuestra que la decisión fue una represalia por las legítimas actividades sindicales de los delegados, el Comité espera firmemente que se adopten de inmediato medidas para corregir la situación, en particular, el pago de las primas adeudadas a los sindicalistas desde que se interrumpió su abono, y*
- e) *el Comité urge al Gobierno a que vele por que se alcancen acuerdos a fin de que los dirigentes sindicales de la CCT, incluidos los miembros del comité de base de asuntos territoriales de la CCT, puedan acceder libremente a los trabajadores de la Administración de modo que puedan desarrollar actividades sindicales normales.*

Anexo

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

A. Contexto de la misión

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

B. Información recabada por la misión en relación con el caso núm. 2925

4. El caso se refiere a alegatos de acoso y de suspensión de los miembros del comité de asuntos territoriales de la CCT desde 2008 y a una campaña de denigración por parte de la dirección de la Secretaría General de Asuntos Territoriales.
 5. La misión se reunió en la sede de la organización querellante, la Central Congoleza del Trabajo (CCT), con todos los delegados sindicales implicados en la queja a excepción del Sr. Justin Lohekele, a saber los Sres. Ruphin Kisenda, Léon Bakaka, Zacharie Lukabya, Benjamin Milabyo. La misión también se reunió con representantes de la Secretaría General de Asuntos Territoriales y fue recibida por un adjunto del Secretario General de Asuntos Territoriales, el Sr. Bokoko, a quien acompañaban el director de recursos humanos y distintos representantes de la intersindical de asuntos territoriales.
- a) Elementos recabados en la reunión con la CCT
6. Durante su encuentro con la CCT, la misión se reunió con cuatro de los delegados sindicales implicados en la queja, los Sres. Ruphin Kisenda, Léon Bakaka, Zacharie Lukabya y Benjamin Milabyo (la quinta persona citada en la queja, el Sr. Justin Lohekele, se jubiló tras un decreto presidencial de fecha 31 de julio de 2009). Durante la reunión, los delegados sindicales reiteraron que habían sufrido acoso antisindical, que se habían visto privados de una parte de su remuneración (la prima por traslado, en este caso al Departamento de Asuntos Territoriales, que constituye la mayor parte del sueldo de un funcionario del Estado) y que no se les permitía acceder a su lugar de trabajo, todo ello pese a que no se habían adoptado medidas disciplinarias o sanciones contra ellos. Para apoyar sus alegatos, los delegados sindicales entregaron a la misión una copia de los intercambios mantenidos con la Administración, así como con las distintas autoridades administrativas y judiciales a las que acudieron durante todo el conflicto, desde 2008. Durante la entrevista, se señaló a la atención de la misión que, cuando estalló el caso, los delegados sindicales en cuestión no estaban afiliados a la CCT sino al Sindicato Libre del Congo (SLC), y que el acoso antisindical y las medidas disciplinarias comenzaron cuando pertenecían a este último. Este sindicato revocó de manera abusiva el mandato de los delegados (septiembre de 2009), que a continuación se afiliaron a la CCT (julio de 2010), siempre en el seno de la Secretaría General de Asuntos Territoriales.
 7. Durante la entrevista, la CCT insistió en particular en la situación del Sr. Léon Bakaka, vicepresidente primero del comité de base de asuntos territoriales del SLC y posteriormente de la CCT. Éste, víctima al igual que el resto de delegados de los actos de discriminación antisindical anteriormente mencionados, fue suspendido de sus funciones en septiembre de 2008 y fue objeto de medidas disciplinarias por haber impugnado su traslado aduciendo, entre otros motivos, su labor sindical. El acoso y la suspensión de sueldo de que ha sido objeto el Sr. Bakaka desde 2008 tuvo una consecuencia dramática, según la CCT: el fallecimiento de uno de sus hijos por falta de cuidados en mayo de 2011, período durante el cual los cuatro delegados sindicales estaban suspendidos de su salario base en cuanto que funcionarios del Estado (de abril a junio de 2011). La CCT facilitó a la misión toda la correspondencia relacionada con la situación del Sr. Bakaka desde 2008.
 8. La misión expone a continuación, tal y como aparecen en la correspondencia que le ha sido confiada, los principales acontecimientos que han afectado a los delegados sindicales desde 2008:
 - El 4 de septiembre de 2008, se notificó al Sr. Bakaka su traslado (colectivo) a la división urbana de la propiedad inmobiliaria de N^o Sele-Maluku.
 - El 12 de septiembre de 2008, el Sr. Bakaka solicitó la anulación de su traslado, aduciendo entre otros motivos su labor sindical y recordando el conflicto que se produciría entre el SLC y la Administración si se confirmaba su traslado, y cuestionó

los métodos de negociación que se habían empleado para tomar la decisión de decretar los traslados.

- El 16 de septiembre de 2008, el Sr. Bakaka, junto con los Sres. Milabyo y Lukabya, solicitó al Director General de la Dirección General de Rentas Administrativas, Judiciales, Patrimoniales y de Participación (DGRAD) aclaraciones a propósito de las negociaciones sobre los incentivos.
- El 24 de septiembre de 2008, se notificó al Sr. Bakaka su suspensión por haber proferido manifestaciones difamatorias contra la autoridad así como la apertura de un expediente disciplinario al que debía responder. Según la CCT, no está justificado suspender al funcionario antes de incoar un expediente disciplinario, ya que se le despoja de la posibilidad de defenderse (artículo 26 del Estatuto del Personal de Carrera de la Función Pública del Estado).
- El 20 de octubre de 2008, el Sr. Bakaka presentó, ante la Oficina de Intendencia de la Dirección de Servicios Generales y del Personal, su defensa en relación con la suspensión y el expediente disciplinario que se le había incoado. Impugnó el traslado aduciendo los mismos motivos que había esgrimido en su solicitud de anulación del 12 de septiembre de 2008. Preguntó por el contenido de las «manifestaciones difamatorias contra la autoridad» de las que se le acusaba y recordó los términos del decreto que establece la inmunidad sindical.
- El 16 de diciembre de 2008, la Oficina de Intendencia de la Dirección de Servicios Generales y del Personal respondió recordando que «el secretario general está facultado para suspender a un funcionario», que gozar de inmunidad «no significa estar por encima del bien y del mal ni tener derecho a faltarle a la consideración a sus superiores jerárquicos [...]». Su labor sindical no se desarrolla en el Comité Nacional de la República Democrática del Congo sino en la Secretaría General de Asuntos Territoriales».
- El 4 de enero de 2009, los delegados sindicales se dirigieron por carta al Ministro de Asuntos Territoriales y al Presidente del Tribunal de Apelación de Gombe para denunciar los intentos de secuestro y de rapto de que habían sido objeto.
- El 26 de enero de 2009, el Sr. Bakaka se dirigió al Secretario General de Asuntos Territoriales para solicitar que se le abonara el complemento de su salario que no percibía desde septiembre de 2008.
- A partir de junio de 2009, los delegados sindicales que todavía formaban parte del comité de base de asuntos territoriales del SLC pidieron aclaraciones sobre la gestión financiera de su administración. En particular, solicitaron la celebración de un debate público en el que se abordaran distintas cuestiones relacionadas con la gestión de la administración y el funcionamiento de los sindicatos. Los delegados formularon esta solicitud en repetidas ocasiones hasta febrero de 2011; entretanto, en julio de 2010 se afiliaron al comité de asuntos territoriales de la CCT.
- Finalmente, en 2011 la Secretaría General de Asuntos Territoriales manifestó su negativa a que se celebrara un debate público aduciendo, entre otros motivos, que el comité de asuntos territoriales de la CCT no reconocía a la intersindical, que en su comité figuraba un funcionario que se había visto obligado a jubilarse en virtud de un decreto presidencial y que la autoridad competente para convocar dicha reunión era el ministro o el secretario general responsable de la administración.
- En septiembre de 2009, el Sr. Bakaka se dirigió por carta al Ministro de Justicia para denunciar al Secretario General de Asuntos Territoriales porque hacía 12 meses que no percibía la prima salarial a causa de sus actividades sindicales así como abusos y desvío de fondos en el Ministerio de Asuntos Territoriales. En la carta, afirmó que había agotado todas las vías de recurso administrativas recibiendo la indiferencia por respuesta.

- El 18 de septiembre de 2009, el secretario general del SLC dirigió una comunicación entre otros al Sr. Kisenda, presidente del comité de base de asuntos territoriales del SLC, en la que comunicaba la decisión de revocar el mandato de los cuatro delegados sindicales de dicho comité. En otra comunicación que el SLC envió ese mismo día, aunque a ninguno de los delegados sindicales cuyo mandato había sido revocado, se nombraba a la Sra. Alphonsine Ngalula Mpiana como presidenta provisional del comité de base de la organización. Los delegados sindicales afirmaron haber sido ilegalmente despojados de sus funciones sindicales por el secretario general del SLC, que había llegado a un acuerdo con la Secretaría General de Asuntos Territoriales (según éstos, obra en poder de la Fiscalía General del Tribunal de Apelación de Gombe un expediente, pendiente de resolución, que los enfrenta al secretario general del SLC a propósito de la decisión de éste de revocar su mandato en cuanto que delegados del SLC, no se le ha dado curso).
- No obstante, el 22 de septiembre de 2009, los delegados sindicales se dirigieron por carta, de nuevo en nombre del SLC, al Presidente Primero del Tribunal de Apelación de Gombe para denunciar malversación de fondos en la Administración y dar a conocer las represalias de que habían sido objeto. El 23 de septiembre de 2009, se dirigieron por carta al secretario general del SLC para tomar nota de su revocación y manifestaron su intención de afiliarse a otro sindicato. Sin embargo, en diciembre de 2009, los cinco delegados sindicales (incluido el Sr. Lohekele) firmaron un comunicado sindical en nombre del SLC en el que hacían un llamamiento a la huelga. El 8 de diciembre de 2009, la intersindical del Ministerio de Asuntos Territoriales se desligó de este llamamiento a la huelga y denunció que los delegados sindicales en cuestión seguían esgrimiendo su pertenencia al SLC pese a que habían sido destituidos.
- El 20 de julio de 2010, es decir diez meses después de la carta del 23 de septiembre de 2009, en la que tomaban nota de la revocación de su mandato, los cinco delegados se dirigieron por carta al secretario general del SLC para comunicarle que se daban de baja del SLC. En la carta se mencionaba una decisión de la asamblea general extraordinaria que los instaba a notificar su baja (no está claro si se trata de la asamblea general del SLC o de la CCT). Ese mismo día se afiliaron a la CCT, y el 11 de agosto de 2010 informaron al Secretario General de Asuntos Territoriales del nuevo comité de base de asuntos territoriales de la CCT. De acuerdo con la comunicación, el comité sindical de la CCT reproducía la misma distribución de los puestos que el comité del SLC. Los acompañaron varios consejeros.
- A principios de 2010, al parecer cada uno de los delegados sindicales recibió una notificación de traslado que entendieron como un traslado «punitivo» y que impugnaron. Por su parte, el Sr. Bakaka fue objeto de dos traslados sucesivos, en enero y marzo de 2010.
- El 23 de agosto de 2010, es decir, 11 meses después de la carta del 18 de septiembre de 2009 en la que se revocaba su mandato, los cinco delegados sindicales (incluido el Sr. Lohekele) se dirigieron por carta al Secretario General de Asuntos Territoriales para comunicarle que se daban de baja del SLC. En una carta del 11 de agosto de 2010 de la CCT al Secretario General de Asuntos Territoriales, los cinco delegados anunciaban la constitución democrática del comité sindical de asuntos territoriales de la CCT. Los delegados repitieron en el comité sindical de la CCT el reparto de puestos del comité del SLC.
- En una carta del 24 de septiembre de 2010, el Secretario General de Asuntos Territoriales acusó recibo de la carta en la que se anunciaba la creación del comité de base de asuntos territoriales de la CCT y aprovechó la ocasión para recordar a los interesados que debían responder a su traslado so pena de ser sancionados de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 del Estatuto del Personal de la Función Pública. Asimismo, señaló que, dado que el Sr. Lohekele se había visto obligado a jubilarse en

virtud de un decreto presidencial, no podía ocupar ningún cargo en el sindicato. Igualmente, señaló que las cuestiones sindicales solamente podían confiarse a personas «respetuosas con las normas y los textos». Esta apostilla volvía a poner abiertamente en tela de juicio la credibilidad de los delegados sindicales de la CCT y no los reconocía como tales.

- En su respuesta del 28 de octubre de 2010, la CCT denunció la actitud y la injerencia del Secretario General de Asuntos Territoriales en el nombramiento de los delegados sindicales de la CCT y el trato dispensado a los delegados sindicales en cuestión y solicitó la retirada inmediata de todas las medidas que se habían adoptado contra ellos.
- En noviembre de 2010, el Sr. Bakaka se dirigió por carta al Ministro de Administraciones Públicas para darle a conocer su situación y solicitar su intervención. Por esas mismas fechas, presentó asimismo ante la Fiscalía General del Tribunal de Apelación de Gombe una denuncia contra el Ministro de Asuntos Territoriales, recordando al mismo tiempo su denuncia de 2009, que el fiscal había recibido por conducto del Ministro de Justicia.
- Al parecer, las medidas disciplinarias se iniciaron a nivel administrativo cuando los (cuatro) interesados rechazaron sus nuevos traslados (enero de 2010), que consideraban como traslados «punitivos», y entre abril y junio de 2011 se les suspendió de salario base alegando que habían abandonado su puesto de trabajo. No obstante, los funcionarios señalaron que jamás se les notificaron las medidas que se habían adoptado contra ellos ni se les llamó a declarar en el marco de estas presuntas medidas.
- El 19 de abril de 2011, el Secretario General de Asuntos Territoriales envió una circular a todos los registradores de la propiedad y jefes de división del catastro de la ciudad de Kinshasa en la que se exponía que los funcionarios Sres. Bakaka, Lukabya, Kisenda y Milabyo habían abandonado su puesto de trabajo y se les prohibía acceder a su lugar de trabajo («el recinto de su división»), a la espera de que se resolviera el expediente disciplinario que se había transmitido a la Administración pública.
- La CCT recuerda que una de las consecuencias dramáticas de aquella situación fue el fallecimiento de un hijo del Sr. Bakaka en mayo de 2011 por falta de cuidados médicos ya que, a la sazón, los funcionarios también estaban suspendidos de su salario base de la función pública (abril-junio de 2011).
- El 31 de mayo de 2011, la CCT presentó a su vez una queja ante la Fiscalía General del Tribunal de Apelación de Gombe a propósito de la decisión del Secretario General de Asuntos Territoriales. A día de hoy, todavía no se ha tomado ninguna decisión al respecto.
- El 20 de enero de 2012, en un comunicado oficial del Secretario General de Asuntos Territoriales se informaba de que los cuatro funcionarios tenían prohibido el acceso a su despacho hasta que se resolvieran los expedientes disciplinarios y se amenazaba con adoptar sanciones graves contra todo funcionario que perturbara el buen funcionamiento de los servicios. Mediante una carta de agosto de 2012 al Secretario General de Asuntos Territoriales, el ministro de Asuntos Territoriales acusó recibo de una carta de la intersindical de asuntos territoriales en la que se condenaba el comportamiento antiadministrativo de los cuatro funcionarios y se confirmaba la prohibición de acceder a los locales de la administración central y de las circunscripciones territoriales, a la espera de que se resolvieran los expedientes disciplinarios del consejo de disciplina. En la misiva también se aludía a una carta enviada de su predecesor el 8 de abril de 2011 en la que se ponía a los cuatro funcionarios a disposición del Ministerio de Administraciones Públicas. Ahora bien, la CCT no sólo ponía en entredicho, de entrada, que una comisión intersindical estuviera facultada para pronunciarse sobre la cuestión e informar al ministro de la

conducta de los funcionarios públicos, sino que el comportamiento antiadministrativo estuviera tipificado como tal en el régimen disciplinario y que la sanción impuesta por el ministro figurara en la relación de sanciones previstas en los textos.

9. Según la documentación de apoyo remitida a la misión, los delegados sindicales manifiestan haber recurrido tanto a instancias administrativas como judiciales para impugnar todas las decisiones que les afectaban, sin que se haya dado seguimiento alguno al respecto. Tampoco obtuvieron respuesta las distintas comunicaciones dirigidas a Asuntos Territoriales o al Ministerio de Administraciones Públicas a propósito de su situación. Según la CCT, el número de comunicaciones remitidas a todas las autoridades administrativas y judiciales competentes que no han recibido respuesta asciende a 89. La CCT denuncia que ni el Ministerio de Administraciones Públicas (responsable de la gestión de los funcionarios del Estado), ni el Ministerio de Asuntos Territoriales han accedido a dialogar con los delegados sindicales sobre el trato que se les ha dispensado o sobre su despido.
10. Los cuatro delegados sindicales que, desde 2011, tienen prohibido «acceder a su servicio» solicitan que se les «restituya» en sus puestos de trabajo y se les abonen los salarios y las primas adeudadas. En su opinión, bastaría con una decisión en este sentido del Ministro de Administraciones Públicas para que fueran restablecidos.

b) Elementos recabados ante la Administración

11. La misión solicitó reunirse con representantes de la Secretaría General de Asuntos Territoriales en su sede de Kinshasa, y fue recibida por el Sr. Bokoko, que se presentó como adjunto del Secretario General de Asuntos Territoriales, por el director de recursos humanos y por una delegación de la intersindical.
12. El Sr. Bokoko indicó que el secretario general actual y sus colaboradores asumieron sus funciones en 2009. Por lo tanto, el conflicto en el seno de Asuntos Territoriales entre la dirección y los cuatro delegados sindicales, a saber, los Sres. Bakaka, Lukabya, Kisenda y Milabyo, ya había estallado a su llegada. Según el representante de Asuntos Territoriales, todos los intentos de diálogo con los delegados sindicales en cuestión fracasaron por las medidas que éstos adoptaban sistemáticamente para impedir el buen funcionamiento del servicio (bloqueo de puertas, altercados en la vía pública).
13. Aunque los delegados han sido objeto de medidas disciplinarias, se han negado sistemáticamente a responder a las convocatorias de la comisión de disciplina, del mismo modo que han rechazado las comisiones de traslado que les han sido notificadas. Ante esta situación, su propio sindicato, el SLC, revocó su mandato. Los delegados se afiliaron a otro sindicato, la CCT, y siguieron recurriendo a métodos de alteración del orden público para hacerse oír, en tanto en cuanto habían perdido toda credibilidad ante los trabajadores.
14. Ante la situación de bloqueo, el Ministro de Asuntos Territoriales los puso a disposición del Ministro de Administraciones Públicas en 2011. Una comisión de disciplina los convocó, pero no se presentaron. En junio de 2011, la comisión de disciplina recomendó que se revocara su mandato. Los cuatro delegados sindicales ya no pueden acceder a las dependencias de Asuntos Territoriales, por orden del ministro correspondiente, a tenor de su conducta y como consecuencia de las medidas disciplinarias que pesan sobre ellos.
15. Los representantes de la intersindical presentes confirmaron las palabras del representante de Asuntos Territoriales sobre la conducta de los delegados sindicales antes de que se revocara su mandato. En respuesta a una pregunta de la misión, el representante de Asuntos Territoriales señaló que no tenía constancia de que los delegados sindicales en cuestión hubieran interpuesto ante instancias administrativas o judiciales recurso alguno.
16. La misión no recibió, durante su visita, los documentos que había solicitado y que podían apoyar las afirmaciones del representante de Asuntos Territoriales (documentos relativos al procedimiento disciplinario, a saber, los motivos, el acta de la negativa de los sindicalistas

a comparecer cuando se les convocó, las sanciones dictadas y el seguimiento dado a las mismas y la recomendación de la comisión de disciplina de junio de 2011); toda esta documentación tampoco se ha remitido con posterioridad a la Oficina.

C. Observaciones finales

17. La misión lamenta que la Administración no haya facilitado a tiempo los documentos que sustentan las afirmaciones de sus representantes. En cambio, la CCT ha entregado a la misión la documentación pertinente para establecer la cronología de los hechos. Con todo, la misión no puede sino constatar que existen divergencias importantes entre el relato de los hechos de los delegados sindicales y el de la Administración.
18. Por último, la misión señala que los delegados sindicales han denunciado que, en este caso, la Administración ha fabricado pruebas falsas. Asimismo, observa que, al parecer, de la documentación recibida se desprende que un número importante de las comunicaciones sobre este caso, enviadas desde 2008 por los delegados sindicales, individual o colectivamente, a diferentes autoridades del Estado (desde el Secretario General de Asuntos Territoriales a la Oficina del Primer Ministro) y judiciales (desde el Fiscal General de la República hasta el Presidente del Tribunal de Apelación de Gombe) no han recibido respuesta.

CASO NÚM. 2892

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

Queja contra el Gobierno de Turquía presentada por el Sindicato de Jueces y Fiscales (YARGI-SEN)

Alegatos: la organización querellante alega que la legislación en vigor priva del derecho de sindicación a los jueces y fiscales, y que con base en dicha legislación el Tribunal del Trabajo ha ordenado la disolución de la organización querellante. Asimismo, dicha organización alega que se ha incurrido en discriminación antisindical al haberse trasladado a sus dirigentes

926. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2013. En esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 367.º informe, párrafos 1226 a 1239, aprobado por el Consejo de Administración en su 317.ª reunión (marzo de 2013)].
927. En una comunicación de fecha 6 de septiembre de 2013, el Gobierno presentó observaciones adicionales.
928. Turquía ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre los representantes de los

trabajadores, 1971 (número. 135), y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (número. 151).

A. Examen anterior del caso

929. En su anterior examen del caso en marzo de 2013, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 367.º informe, párrafo 1239]:

- a) el Comité solicita al Gobierno que realice nuevos esfuerzos, en consulta con los interlocutores sociales, para que la ley número. 4688 esté en conformidad con el Convenio número. 87 por lo que respecta al derecho de sindicación de jueces y fiscales. El Comité invita al Gobierno a que, si lo desea, solicite la asistencia técnica de la Oficina al respecto;
- b) el Comité urge una vez más al Gobierno a que adopte sin demora las medidas necesarias para que el YARGI-SEN sea registrado inmediatamente como sindicato de jueces y fiscales, de forma que se garantice que pueda funcionar, ejercer sus actividades y gozar de los derechos que se le conceden en el Convenio para que promueva y defienda los intereses de estas categorías de funcionarios públicos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los avances al respecto, y
- c) el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente acerca de los presuntos actos de discriminación antisindical contra los dirigentes sindicales Dr. Rusen Gültekin, y los Sres. Omer Faruk y Ahmet Tasurt, que proporcione información detallada respecto de sus resultados y, de establecerse que se trataba de actos de discriminación antisindical, sobre las medidas correctivas adoptadas.

B. Respuesta del Gobierno

930. En su comunicación de fecha 6 de septiembre de 2013, el Gobierno indica que, de conformidad con el párrafo 3 del artículo 51 de la Constitución de Turquía, el ejercicio del derecho de constituir sindicatos está regulado por la legislación en vigor. El Gobierno señala a este respecto que, de conformidad con el artículo 47 del Código Civil de Turquía (número. 4721), los grupos organizados de personas deben cumplir los requisitos que establece la ley para gozar de personalidad jurídica. Indica asimismo que, de conformidad con el artículo 4 de la Ley sobre Sindicatos de Funcionarios Públicos y Negociación Colectiva (ley número. 4688), modificada por la ley número. 6289 de abril de 2012, los sindicatos son constituidos por funcionarios públicos que trabajan en una rama de servicios en lugares de trabajo públicos, con el fin de ejercer actividades en toda Turquía, y no pueden constituirse sindicatos por profesión o por centro de trabajo. Aunque en el artículo 15 de la ley número. 4688 se establece el principio según el cual todos los funcionarios públicos tienen derechos de sindicación, un número limitado de ellos queda fuera del ámbito de aplicación de la ley debido a la naturaleza de sus funciones. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo b) del artículo 5 de la ley, los miembros de órganos judiciales superiores, los jueces, los fiscales y quienes son considerados miembros de esa profesión no pueden constituir sindicatos ni afiliarse a ellos.

931. El Gobierno señala además que consideró aplicable el párrafo 1 del artículo 1 del Convenio número. 151 en virtud del cual, la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial. Asimismo se refiere al artículo 8 del Convenio número. 87, según el cual, al ejercer los derechos que se les reconocen en el Convenio en cuestión, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

932. El Gobierno afirma que la solicitud presentada por el YARGI-SEN al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Turquía no fue aceptada por ser contraria a los artículos 4 y 15 de la ley núm. 4688. De conformidad con la legislación, no pueden constituirse sindicatos por profesión. Por consiguiente, los jueces, los fiscales y quienes son considerados miembros de esta profesión, no están autorizados a constituir sindicatos ni a afiliarse a ellos. Habida cuenta de esas circunstancias, el 28 de julio de 2011, el Tribunal del Trabajo núm. 15 de Ankara ordenó la disolución del YARGI-SEN alegando que se había violado la prohibición de constituir sindicatos por profesión. Esta decisión fue confirmada por la Sala Penal núm. 9 del Tribunal Supremo mediante sentencia de fecha 21 de febrero de 2012.

C. Conclusiones del Comité

933. *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno. Lamenta observar que el Gobierno se limita a reiterar que el párrafo b) del artículo 15 de la ley núm. 4688, modificada por la ley núm. 6289 de abril de 2012, sigue disponiendo que los jueces y fiscales no pueden afiliarse a sindicatos ni establecer sindicatos y que, de conformidad con el artículo 4, no pueden constituirse sindicatos por profesión o por centro de trabajo. El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya adoptado o previsto adoptar medidas para armonizar esas disposiciones con los principios de la libertad sindical, tal como se le había pedido con anterioridad. Recuerda una vez más que considera que el artículo 15 de la ley núm. 4688, en el que se priva a los jueces y fiscales del derecho a constituir sindicatos, al igual que el artículo 4 de esta ley, que prohíbe la constitución de sindicatos por profesión o por centro de trabajo, son contrarios a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias, según los cuales los trabajadores, «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. En lo que respecta a las excepciones autorizadas en virtud del Convenio núm. 151 a las que se refiere el Gobierno, el Comité señala que aunque el Convenio núm. 151, reconoce que ciertas categorías de tales funcionarios (incluidos aquellos cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial) pueden quedar excluidos de las disposiciones de carácter más general que garantizan a los empleados públicos la protección contra actos de discriminación antisindical o la existencia de procedimientos de participación para la determinación de sus condiciones de empleo, esto no puede interpretarse de manera que afecte o desvirtúe en modo alguno el derecho fundamental de sindicación de todos los trabajadores garantizado por el Convenio núm. 87. Por consiguiente, el Comité urge al Gobierno a que realice nuevos esfuerzos, en consulta con los interlocutores sociales, para poner la ley núm. 4688 en conformidad con el Convenio núm. 87 y garantice el derecho de los jueces y los fiscales a constituir sindicatos para defender sus intereses profesionales. El Comité invita al Gobierno a que, si lo desea, solicite la asistencia técnica de la Oficina al respecto y señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos del presente caso.*

934. *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual dado que el establecimiento del YARGI-SEN como organización sindical contraviene las disposiciones de la ley núm. 4688, el Tribunal del Trabajo núm. 15 de Ankara ordenó, el 28 de julio de 2011, su disolución alegando que se había violado la prohibición de constituir sindicatos por profesión. Esta decisión fue confirmada por la Sala Penal núm. 9 del Tribunal Supremo mediante sentencia de fecha 21 de febrero de 2012. Considerando que la disolución de organizaciones sindicales es una medida que sólo debería producirse en casos de extrema gravedad y que en ningún caso debería basarse en motivos que el Comité ya había determinado anteriormente que eran contrarios a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias*

para que el YARGI-SEN sea registrado inmediatamente como sindicato de jueces y fiscales, de forma que se garantice que pueda funcionar, ejercer sus actividades y gozar de los derechos consagrados en el Convenio para promover y defender los intereses de estas categorías de funcionarios públicos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los avances al respecto.

935. *El Comité deplora profundamente que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones con respecto a la recomendación c). El Comité urge una vez más al Gobierno a que inicie sin demora una investigación independiente acerca de los presuntos actos de discriminación antisindical por el traslado impuesto a los dirigentes sindicales Dr. Rusen Gültekin, y los Sres. Omer Faruk y Ahmet Tasurt, y, de verificarse que se trata de actos de discriminación, que adopte las medidas correctivas pertinentes. El Comité pide al Gobierno que indique cuál es la situación actual de estos dirigentes sindicales y que le mantenga informado del resultado de la investigación, así como de todas las medidas de seguimiento adoptadas.*

Recomendaciones del Comité

936. *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 realice nuevos esfuerzos, en consulta con los interlocutores sociales, para poner la ley núm. 4688 en conformidad con el Convenio núm. 87 por lo que respecta al derecho de jueces y fiscales a constituir sindicatos para defender sus intereses profesionales. Invita al Gobierno a que, si lo desea, solicite la asistencia técnica de la Oficina al respecto. El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos del presente caso;*
- b) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que el YARGI-SEN sea registrado inmediatamente como sindicato de jueces y fiscales, de forma que se garantice que pueda funcionar, ejercer sus actividades y gozar de los derechos consagrados en el Convenio para promover y defender los intereses de estas categorías de funcionarios públicos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los avances al respecto, y*
- c) el Comité urge una vez más al Gobierno a que inicie sin demora una investigación independiente acerca de los presuntos actos de discriminación antisindical por el traslado impuesto a los dirigentes sindicales Dr. Rusen Gültekin, y los Sres. Omer Faruk y Ahmet Tasurt, y, de verificarse que se trata de actos de discriminación, que adopte las medidas correctivas pertinentes. Pide al Gobierno que indique cuál es la situación actual de estos dirigentes sindicales y que le mantenga informado del resultado de la investigación, así como de todas las medidas de seguimiento adoptadas.*

CASO NÚM. 3016

INFORME PROVISIONAL

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

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

Alegatos: incumplimiento de las cláusulas de varias convenciones colectivas y prácticas antisindicales en una empresa cementera nacionalizada

- 937.** La queja figura en una comunicación de fecha 26 de marzo de 2013 y otra comunicación de marzo de 2013 presentadas respectivamente por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Ciencia y Tecnología (SITRAMCT) y la Alianza Nacional de Trabajadores Cementeros (ANTRACEM).
- 938.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 8 de octubre de 2013.
- 939.** La República Bolivariana de Venezuela ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de los querellantes

- 940.** En su comunicación de fecha 26 de marzo de 2013, el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Ciencia y Tecnología (SITRAMCT) alega que su secretario general Sr. Jesús Eliécer Martínez Suárez está siendo perseguido, desmejorado y acosado, situación que ha sido denunciada ante la Inspectoría del Trabajo del municipio Libertador, zona norte, y en las diferentes instancias del propio Ministerio de Ciencia y Tecnología, sin que a la fecha haya obtenido respuesta. Según los alegatos, ello se debe a la acción sindical desplegada para contrarrestar el intento de arrebatar a los trabajadores los derechos adquiridos en las convenciones colectivas.
- 941.** Esta organización querellante alega el incumplimiento en perjuicio del mencionado secretario general de las cláusulas de los acuerdos del 31 de octubre de 2013, en lo que respecta a la evaluación de desempeño y de eficiencia y al correspondiente bono o prima de incremento por evaluaciones; esta situación se produce después de 13 años de evaluación continua sin ningún tipo de objeción. Asimismo, el aumento salarial por resultados de evaluación, contemplado en el acuerdo marco de los obreros públicos, 2000/2002, así como en el manual de evaluación de eficiencia del personal obrero (que debe otorgarse de acuerdo a la escala siguiente: 20 por ciento a quienes hayan obtenido dos evaluaciones continuas de excelente, 15 por ciento a quienes hayan obtenido muy bueno y 10 por ciento a quienes obtuvieron el bueno), fue siendo desmejorado hasta la eliminación progresiva del beneficio, pretendiendo el empleador fundamentar dicha desmejora en la aplicación de las normativas emanadas del Ministerio de Planificación y del Ministerio del Trabajo.

- 942.** En su comunicación de marzo de 2013, la Alianza Nacional de Trabajadores Cementeros (ANTRACEM) explica que la industria cementera venezolana fue nacionalizada en el año 2008 garantizando la estabilidad a todos los trabajadores activos para la fecha y el cumplimiento de las contrataciones colectivas. No obstante, prosigue esta organización, existen aproximadamente 32 contrataciones colectivas diferentes, las cuales se encuentran vencidas desde hace más de cuatro años. La gestión pública se ha caracterizado por la violación de derechos contractuales, laborales y hasta humanos que han sido denunciados en las instituciones venezolanas, en diferentes órganos e instancias del Estado, sin que hayan obtenido respuesta (Ministerio del Trabajo, inspección, etc.).
- 943.** De manera más particular, la ANTRACEM se refiere a la situación del Sindicato de Trabajadores Unidos de la Empresa C.A. Vencemos en el distrito metropolitano (SINTUECAV), y alega los siguientes incumplimientos de cláusulas de las contrataciones colectivas en los siguientes casos:
1. la contratación colectiva celebrada entre la empresa C.A. Vencemos de Catia la Mar, y el Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa C.A. Vencemos en el distrito Metropolitano desde el 21 de diciembre de 2005 hasta el 21 de diciembre de 2008 (vigente para la fecha, ya que no se ha discutido el nuevo contrato colectivo). Se incumplen las cláusulas relativas a contribución mensual al sindicato, deducciones de cuotas sindicales, alimentación, pagos promedios, trabajo en días feriados y de descanso, día del trabajador de transporte de carga, retorno con carga, desvíos, auxilio de descarga de cisterna, pago de la demora por la empresa al conductor, cuando por causas no imputables a él tenga que permanecer más de tres horas en el sitio de descarga, vacaciones, becas para los hijos de los trabajadores, aumento de sueldo de personal estacionarios, sobretiempo y bono nocturno de personal estacionario, útiles escolares, y contribución y permiso por nacimiento, y
 2. la convención colectiva de trabajo (2007-2010, vigente al no haberse firmado otra) de la empresa CEMEX Venezuela S.A.C.A. sector premezclado, región capital y el Sindicato de Trabajadores Unidos de la Empresa C.A. Vencemos, en el distrito metropolitano (SINTUECAV), ha sido incumplida en lo que respecta a las cláusulas relativas a cuota sindical, pago del día domingo o de descanso semanal obligatoria, bono de productividad (plantas de concreto), bono de productividad Arenera Araguaita, provisión de comida, tabulador de viajes, aumento de salario básico o cuota diaria y vacaciones.
- 944.** La ANTRACEM subraya que sus denuncias han sido tramitadas por la vía administrativa, judicial y conciliatoria sin encontrar ningún tipo de respuesta. Se introdujo un reclamo colectivo en fecha 3 de octubre de 2011 ante la Inspectoría del Trabajo del distrito Capital, zona este y se realizaron ocho reuniones para discutir el reclamo. En las diferentes actas de esas reuniones se mencionan fechas de reuniones a realizar sólo entre las partes, pero éstas jamás se realizaron por decisión de la empresa.
- 945.** En la reunión de 27 de junio de 2012 se acordó — como consta en acta — de mutuo acuerdo, la cancelación de las prestaciones adeudadas y la empresa informó que para el día 31 de agosto cancelaría todas las deudas, solicitando 60 días para dar estricto cumplimiento a los acuerdos. En esa misma oportunidad la empresa mencionó una nueva reunión entre las partes fuera de la Inspectoría del Trabajo en diez días, la cual nunca se realizó. La actitud de la empresa tampoco cambió posteriormente y el sindicato realizó una huelga.
- 946.** La ANTRACEM alega por otra parte violación a la libertad sindical contra el secretario general de SINTUECAV, Sr. Ulice Rodríguez, suspendido del goce de su salario y sus beneficios completos (que venía disfrutando desde el año 2005 hasta el año 2012) por

decisión de la gerencia pública de Venezolana de Cementos S.A.C.A. que en mayo de 2012 arbitrariamente disminuyó su salario casi en un 80 por ciento en violación de la convención colectiva. Las juntas directivas de SINTUECAV, ANTRACEM y UNETE han hecho las reclamaciones ante la empresa, a través de la Inspectoría del Trabajo, tribunales laborales y otras instituciones, sin que se haya restituido el derecho a dicho dirigente so pretexto de la mora electoral en que se encontraba presuntamente la junta directiva del SINTUECAV.

- 947.** Por otra parte se imputó una calificación de falta contra el directivo sindical Sr. José Vale, secretario de acta y correspondencia, el 14 de febrero de 2013. La ANTRACEM explica que el 29 de enero de 2013 se convocó a una asamblea extraordinaria, para explicar la violación de la convención colectiva de trabajo por parte de la empresa aún después de cuatro reuniones, desde octubre de 2012 hasta enero de 2013; la asamblea decidió que hasta tanto la empresa no resolviera el conflicto continuarían en asamblea estatutaria.
- 948.** Asimismo se desmejoró el salario del Sr. Manuel Rodríguez el 26 de noviembre de 2012, violación de la convención colectiva cláusula núm. 36 (aumento de salario básico o cuota diaria). La inspección de trabajo se inhibió e invitó a este trabajador a plantear su reclamo ante los tribunales.
- 949.** En cuanto al Sindicato de Trabajadores del Cemento del Estado Anzoátegui (SINTRACEA) que agrupa a trabajadores del área de producción, transporte y concreto del estado Anzoátegui y los estados Monagas, Sucre y Nueva Esparta, que laboran en la empresa, la ANTRACEM alega que las instituciones del Estado encargadas de resguardar los derechos laborales, tales como la Dirección de Salud de los Trabajadores de los estados Anzoátegui, Sucre y Nueva Esparta, adscrita al INPSASEL, así como a la Inspectoría del Trabajo, han desatendido las denuncias presentadas por violaciones a las normas de seguridad y ambiente, lo cual ha desatado la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales; desconocimiento reiterado a la Junta directiva del sindicato, en franca violación a la libertad sindical, y permanentes desacatos contra las decisiones emanadas de la Inspectoría del Trabajo a pesar de su condición de órgano rector en materia laboral del Estado. Además se han decidido traslados arbitrarios e ilegales y contrarios a la convención colectiva de trabajadores a puestos de trabajo diferentes a los cuales venían laborando habitualmente, así como calificaciones de despido sin fundamentos en contra de otros trabajadores. Actualmente cursan en la Inspectoría del Trabajo de Puerto la Cruz, en el estado Anzoátegui, 15 reclamos hechos por el SINTRACEA y los trabajadores por violación de la convención colectiva.
- 950.** En cuanto al Sindicato de Trabajadores de Cemento del Estado Lara (SINTRACEL) (este sindicato agrupa a los trabajadores que laboran en la empresa, en los centros de producción, transporte y concreto de los estados Lara y Portuguesa), esta empresa Venezolana introdujo ante la inspección de trabajo solicitud de calificación de falta contra el directivo sindical Sr. Orlando Chirinos secretario de organización, y miembro principal de la ANTRACEM, con fecha 27 de abril de 2011, en violación de la convención colectiva de trabajo. También introdujo solicitud de calificación de falta contra el trabajador Sr. Waldemar Pastor Crawther Sánchez, afiliado de el SINTRACEL, y miembro de la ANTRACEM, con fecha 16 de mayo de 2011 en violación de la convención colectiva de trabajo, así como contra el trabajador Sr. Eduardo Adrián Zerpa, afiliado de el SINTRACEL, y miembro de la ANTRACEM, con fecha 14 de febrero de 2011 en violación de la convención colectiva de trabajo.
- 951.** En el Estado de Trujillo se produjo desmejora, persecución y acoso contra el trabajador Sr. Alexander Santos, resuelto a su favor en la Inspectoría del Trabajo de Valera en el estado Trujillo y desacatada por la gerencia de Cemento Andino y la Corporación Socialista de Cemento.

B. Respuesta del Gobierno

- 952.** En su comunicación de fecha 8 de octubre de 2013, el Gobierno se refiere a los alegatos presentados por la Alianza Nacional de Trabajadores Cementeros (ANTRACEM) y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Ciencia y Tecnología (SITRAMCT), relativos a la supuesta violación de cláusulas de la contratación colectiva del cemento; violación a las normas constitucionales y laborales, a la convención colectiva marco de la Administración Pública y a beneficios contractuales de una serie de trabajadores que especifican en la misma. En relación al expediente núm. 027-2011-03-02725 de fecha 3 de noviembre de 2011 interpuesto ante la Inspectoría del Trabajo del Distrito Capital, zona este, por el Sindicato de Trabajadores Unidos de la Empresa C.A. Vencemos en el distrito metropolitano (SINTUECAV), alegando supuesta violación de cláusulas de la contratación colectiva, el Gobierno declara que fue presentado reclamo colectivo en fecha 3 de octubre de 2011, en contra de la ahora denominada Venezolana de Cementos S.A.C.A. por un grupo de 27 trabajadores, por diversos supuestos incumplimientos por parte de la entidad de trabajo. Cabe destacar que las reclamaciones no fueron planteadas a través de un pliego de peticiones, sino de un reclamo colectivo netamente conciliatorio conforme a la Ley del Trabajo ya derogada. Siendo un procedimiento netamente conciliatorio, se hicieron reuniones entre las partes los días 29 de noviembre de 2011, 14 de diciembre de 2011, 18 de enero de 2012, 6 de febrero de 2012, 14 de marzo de 2012, 11 de abril de 2012, 2 de mayo de 2012, 13 de junio de 2012, 27 de junio de 2012 y 1.º de octubre de 2012, ya que como se reiteró anteriormente las reclamaciones supra indicadas no fueron planteadas a través de un pliego de peticiones, sino de un reclamo colectivo netamente conciliatorio.
- 953.** No lográndose la conciliación total de los beneficios reclamados, y visto que en la última reunión, la representación sindical presentó escrito donde manifestó que tramitaría un pliego de peticiones conforme a lo previsto en los artículos 472, 473, 474, 476, 478, 485 y 487 de la Ley Orgánica del Trabajo, y ejercería el derecho a huelga, es por lo que la Inspectoría del Trabajo mediante auto de fecha 3 de octubre de 2012, visto que no se logró la conciliación, acordó el cierre y archivo del expediente ya que se trataba de un procedimiento netamente conciliatorio. Debiendo agregar además que los planteamientos iniciales en la solicitud se transformaron a lo largo de las reuniones conciliatorias en otros planteamientos que debían tramitarse, no por un reclamo colectivo, sino por un pliego de peticiones.
- 954.** El Gobierno añade que fue revisado el libro de ingreso de procedimientos por ante la Sala de Derechos Colectivos de dicha Inspectoría y desde el 3 de octubre de 2012 hasta la presente fecha, la organización sindical no ha presentado pliego de peticiones de carácter conciliatorio ni conflictivo, para notificar a la entidad de trabajo por incumplimiento de cláusulas contractuales.
- 955.** Con respecto a la calificación de falta, expedientes núms. 005-2011-01-00497 y 005-2011-01-00498, interpuestas ante la Inspectoría del Trabajo Pio Tamayo, Zona Centro Occidental, el Gobierno señala que la empresa solicitó ante la Inspectoría del Trabajo las calificaciones de falta contra los ciudadanos: Sres. Eduardo Zerpa y Waldemar Pastor Crawther Sánchez. En el primero de los casos (expediente núm. 005-2011-01-00497) se informa que en fecha 1.º de agosto de 2011 fue desistido este procedimiento; y en el segundo caso (expediente núm. 005-2011-01-00498), este procedimiento fue decidido sin lugar por la Inspectoría correspondiente.
- 956.** En relación a la solicitud por desmejora de condiciones de trabajo presentada por el ciudadano Sr. Alexander Enrique Santos Mendoza, contra la entidad de trabajo Cemento Andino, S.A., signada con el núm. 066-2008-01-00091, en la Inspectoría del Trabajo del Estado Trujillo, Sede de Trujillo, el Gobierno declara que la solicitud fue presentada en fecha 18 de noviembre de 2008, a través de la cual el trabajador denunciante pidió la

restitución de su jornada laboral (por turnos rotativos), por cuanto la misma fue cambiada. Dicha solicitud de desmejora fue debidamente sustanciada y decidida por la Inspectoría en fecha 28 de febrero de 2009, y mediante providencia administrativa se declaró con lugar el procedimiento, y se ordenó la reincorporación del trabajador a su puesto habitual de trabajo. La mencionada providencia administrativa fue ejecutada en fecha 13 de mayo de 2009. La Inspectoría ha informado que no existen otras acciones por tomar.

- 957.** Con respecto a los siguientes expedientes: Sr. Juan Manosalva, expediente núm. 050-2013-01-00084; Sr. Henry Cardozo, expediente núm. 050-2013-0100095; Sr. Manuel Rivas, expediente núm. 050-2013-01-00099; Sr. Héctor Puesme, expediente núm. 050-2013-01-00079; Sr. Miguel Gutiérrez, expediente núm. 050-2013-0100082; Sr. Belmar Andarcia, expediente núm. 050-2013-01-00086; Sr. Óscar Rivero, expediente núm. 050-2013-01-00088; Sr. Diego Tadeo, expediente núm. 050-2013-01-00091; Sr. José Gómez, expediente núm. 050-2013-01-00092; Sr. Gregory Vallenilla, expediente núm. 050-2013-01-00070; Sr. José Rivas, expediente núm. 050-2013-01-00072, y Sr. Orlando Pérez, expediente núm. 050-2013-01-00112, solicitando procedimiento de restitución a la situación jurídica, infringida (desmejora), ante la Inspectoría del Trabajo «Alberto Lovera», sede Barcelona, el Gobierno declara que este caso se trata de una denuncia por restitución jurídica infringida, en contra de la entidad de trabajo Venezolana de Cementos S.A.C.A. Este caso fue recibido por la Inspectoría correspondiente en fecha 16 de septiembre 2013, el Inspector Jefe del Trabajo se abocó al conocimiento de la causa y remitió informe del caso a la Coordinación de la Zona Nor Oriental y a la Procuraduría de Trabajadores, a los fines de realizar la subsanación de algunas omisiones de las denuncias por parte de los trabajadores, para iniciar el trámite correspondiente para la admisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 425 LOTT. En fecha 26 de septiembre de 2013, los trabajadores de la entidad de trabajo arriba plenamente identificados, acudieron ante la Inspectoría y se logró el diálogo con ellos, explicándoles las correcciones que deben realizar a las denuncias presentadas para la admisión y desarrollo del procedimiento, entre las que están: corregir la denominación de la entidad de trabajo a la cual ellos prestan sus servicios, indicar que fueron trasladados y detallar el sitio del traslado, entre otros.
- 958.** Con respecto al expediente núm. 050-2013-0300248, en relación a las cláusulas de la convención colectiva, presentado por el Sr. Luis Alfredo Chaparro Bello, ante la Inspectoría del Trabajo de Puerto la Cruz, el Gobierno declara que se inició el procedimiento en fecha 19 de marzo de 2013 mediante solicitud del ciudadano Luis Chaparro, con carácter de secretario general del Sindicato Único de Trabajadores del Cemento y sus similares del Estado Anzoátegui (SINTRACEA), en contra de la empresa mencionada (en fecha 21 de diciembre de 2005, el SINTRACEA suscribió conjuntamente con la empresa una convención colectiva de trabajo que regularía las relaciones laborales entre el patrono y sus trabajadores, dicha convención colectiva tendría una vigencia de tres años, es decir hasta el 21 de diciembre de 2008). Luego de que se iniciara el procedimiento se ordenó oficiar a la Procuraduría General de la República Bolivariana de Venezuela en fecha 31 de julio de 2013 y se está a la espera de la resulta de dicha remisión, para celebrar la audiencia de reclamo correspondiente.
- 959.** Con respecto al expediente núm. 050-2013-03-00014, con respecto al incumplimiento de cláusulas contractuales, presentado por los Sres. Luis Alfredo Chaparro Bello y Luis José Guerra Martínez, ante la Inspectoría del Trabajo de Puerto la Cruz, el Gobierno declara que se inició el procedimiento en fecha 8 de enero de 2013 mediante solicitud de los ciudadanos antes mencionados, con los caracteres de secretario general y secretario de correspondencia, del Sindicato Único de Trabajadores del Cemento y sus similares del Estado Anzoátegui (SINTRACEA), en contra de la entidad de trabajo Venezolana de Cementos S.A.C.A. (en fecha 21 de diciembre de 2005 el SINTRACEA suscribió conjuntamente con la empresa una convención colectiva de trabajo que regularía las

relaciones laborales entre el patrono y sus trabajadores; dicha convención colectiva tendría una vigencia de tres años, es decir hasta el 21 de diciembre de 2008). Luego de la admisión de la solicitud por parte de la Inspectoría en fecha 8 de enero de 2013, se remitió oficio a la Procuraduría General de la República Bolivariana de Venezuela en fecha 4 de febrero de 2013 y se está a la espera de la resulta de dicha remisión, para realizar la audiencia de reclamo correspondiente.

- 960.** Con respecto al expediente núm. 050-2013-03-00249, en relación a cláusulas de la convención colectiva, presentado por el Sr. Luis Alfredo Chaparro Bello, ante la Inspectoría del Trabajo de Puerto la Cruz, el Gobierno señala que se inició el procedimiento en fecha 19 de marzo de 2013 mediante solicitud del ciudadano Sr. Luis Chaparro, con carácter de secretario general del Sindicato Único de Trabajadores del Cemento y sus similares del Estado Anzoátegui (SINTRACEA), en contra de la empresa (en fecha 21 de diciembre de 2005 el SINTRACEA suscribió conjuntamente con la empresa una convención colectiva de trabajo que regularía las relaciones laborales entre el patrono y sus trabajadores, dicha convención colectiva tendría una vigencia de tres años, es decir hasta el 21 de diciembre de 2008). Luego de la admisión de la solicitud por parte de la Inspectoría en fecha 31 de julio de 2013, se remitió oficio a la Procuraduría General de la República Bolivariana de Venezuela y se está a la espera de la resulta de dicha remisión, para realizar la audiencia de reclamo correspondiente.
- 961.** El Gobierno declara que como se evidencia de todo lo antes señalado, las Inspectorías del Trabajo respectivas, en cumplimiento de sus funciones han realizado todas las gestiones y defensas que por ley les corresponde.
- 962.** Por último, el Gobierno hace un llamado al Comité de Libertad Sindical para que exhorten a las organizaciones sindicales y querellantes de los casos que cursan ante ese órgano, a agotar los procedimientos internos ante las instancias que existen en el país, a los fines de evitar que se desvíe la atención del Comité en casos como éste que cursan ante las instancias correspondientes y sobre los cuales se desarrollan los procedimientos respectivos.

C. Conclusiones del Comité

- 963.** *El Comité observa que en el presente caso los alegatos se refieren principalmente al incumplimiento generalizado o en relación con dirigentes sindicales, o sindicalistas o trabajadores de cláusulas de convenciones colectivas del sector del cemento a los que se califica de (haber cometido) falta o se les priva individualmente de beneficios pactados y al hecho de que 32 convenciones colectivas están vencidas desde hace más de cuatro años.*
- 964.** *El Comité desea señalar que los casos de alegatos de incumplimiento de convenciones colectivas son cuestiones de derecho que deben ser resueltos por las partes y en caso de desacuerdo por las autoridades administrativas o judiciales y que corresponde al Comité examinar si los mecanismos son rápidos y cuentan con la confianza de las partes.*
- 965.** *En cuanto a la alegada violación de numerosas cláusulas de la convención colectiva firmada por la empresa Venezolana de Cementos S.A.C.A., el Comité toma nota de que el Gobierno declara que 27 trabajadores del sindicato SINTUECAV presentaron una denuncia ante la Inspectoría del Trabajo Distrito Capital zona este contra esta empresa en octubre de 2011 como un reclamo conciliatorio habiéndose rechazado diez reuniones hasta el 1.º de octubre de 2012 con la Inspección del Trabajo no habiéndose logrado una conciliación total, cerrándose el procedimiento conciliatorio tras el anuncio de la representación sindical de que presentaría un pliego de peticiones y ejercería el derecho de huelga (según el querellante ANTRACEM el 27 de junio de 2012 el sindicato acordó con la empresa el pago de las prestaciones adeudadas y la empresa anunció su pago pero*

siguió incumpliendo sus obligaciones). El Comité pide al Gobierno que garantice el cumplimiento de los acuerdos concluidos y se remite a la última de las conclusiones que formula en este informe.

- 966.** *En cuanto al alegado incumplimiento de las cláusulas de la convención colectiva denunciado por el secretario general del SINTRACEA en marzo de 2013, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que dicho reclamo fue presentado a la Inspectoría del Trabajo de Puerto la Cruz y que luego de que se iniciara el procedimiento se ordenó oficiar a la Procuraduría General de la República el 30 de julio de 2013 estándose a la espera de lo que provea para celebrar la audiencia de reclamo correspondiente. En cuanto al alegado incumplimiento por parte de la empresa denunciado en enero de 2013 por el secretario general y el secretario de correspondencia del SINTRACEA, el Gobierno declara también que se está a la espera de lo que provea la Procuraduría General de la República para realizar la audiencia de reclamo correspondiente; en idéntica situación se encuentra el reclamo del SINTRACEA presentado en Anzoátegui el 19 de marzo de 2013.*
- 967.** *El Comité lamenta constatar un retraso excesivo en la tramitación de estos expedientes administrativos, espera que concluirán en breve plazo y se remite a las conclusiones generales que formula al final de este informe. El Comité subraya que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 105].*
- 968.** *En cuanto a los alegados incumplimientos de convenciones colectivas denunciados por 12 trabajadores (Juan Manosalva y otros) contra la misma empresa, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que presentaron denuncia por restitución de la situación jurídica infringida en septiembre de 2013, lo que dio lugar a una reunión con la Inspección del Trabajo el 26 de septiembre de 2013 la cual les explicó las correcciones necesarias para la admisibilidad y desarrollo del procedimiento (indica por ejemplo el sitio donde fueron trasladados).*
- 969.** *En lo que respecta a los alegatos de calificación de falta contra los Srs. Eduardo Adrián Zerpa y Waldemar Pastor Crawther Sánchez, el Comité toma debida nota de que el Gobierno señala que el primero de ellos desistió de su procedimiento y que el segundo obtuvo una decisión de la Inspección del Trabajo declarando el procedimiento sin lugar.*
- 970.** *El Comité observa que el Gobierno no ha enviado informaciones específicas sobre algunos alegatos y pide por tanto que envíe una respuesta detallada a los siguientes alegatos:*
- *el alegato relativo al secretario general del SITRAMCT, Sr. Jesús Eliecer Martínez Suárez a quién según esta organización, el Ministerio de Ciencia y Tecnología no le paga la prima y aumento salarial por resultados de evaluación en violación del acuerdo colectivo vigente; las cláusulas de las contrataciones colectivas en los siguientes casos: 1) en lo que respecta a numerosas cláusulas, la contratación colectiva celebrada entre la Empresa C.A. Vencemos de Catia La Mar, y el Sindicato Único de Trabajadores Unidos de la Empresa C.A. Vencemos en el distrito metropolitano (SINTUECAV), y 2) la convención colectiva de trabajo de la empresa Cemex Venezuela, S.A.C.A., sector premezclado, región capital, y el Sindicato de Trabajadores Unidos de la Empresa C.A. Vencemos, en el distrito metropolitano (SINTUECAV), de 2 de mayo de 2007 al 2 de mayo de 2010 (vigente para la fecha porque no se ha discutido otra contratación colectiva) en lo que respecta a las cuotas sindicales y viáticos;*

- *el secretario general del SINTUECAV, Sr. Ulice Rodríguez, fue suspendido del goce de su salario y sus beneficios completos, que venía disfrutando desde el año 2005 hasta el año 2012 por decisión de la gerencia pública de Venezolana de Cementos S.A.C.A., que en mayo de 2012 arbitrariamente disminuyó su salario casi en un 80 por ciento, en violación de la convención colectiva (Según los alegatos, la junta directiva de SINTUECAV, ANTRACEM y UNETE ha hecho las reclamaciones ante la empresa y a través de la Inspectoría del Trabajo, tribunales laborales y otras instituciones sin que se haya restituido el derecho a dicho dirigente so pretexto de la mora electoral en que se encontraba presuntamente la junta directiva del SINTUECAV);*
- *se imputó una calificación de falta contra el directivo sindical Sr. José Vale secretario de acta y correspondencia, el 14 de febrero de 2013 (el 29 de enero de 2013 se había convocado a una asamblea extraordinaria, para explicar la violación de la convención colectiva de trabajo, la falta de respuesta de la empresa después de cuatro reuniones desde octubre de 2012 hasta enero de 2013, asamblea que decidió que hasta tanto la empresa no resolviera el conflicto continuaría en asamblea estatutaria);*
- *asimismo se desmejoró el salario del Sr. Manuel Rodríguez el 26 de noviembre de 2012, en violación de la convención colectiva de trabajo, cláusula núm. 36: aumento de salario básico o cuota diaria, seguir los alegatos la Inspección del Trabajo se inhibió e invitó a este trabajador a plantear su reclamo ante los tribunales;*
- *en el estado de Lara, la empresa introdujo ante la Inspección del Trabajo solicitud de calificación de falta contra el directivo sindical Sr. Orlando Chirinos, secretario de organización del SINTRACEL y miembro principal de la ANTRACEM, con fecha 27 de abril de 2011, en violación de la convención colectiva de trabajo. También introdujo solicitud de calificación de falta contra el trabajador Sr. Waldemar Pastor Crawther Sánchez, afiliado del SINTRACEL y miembro de la ANTRACEM, con fecha 16 de mayo de 2011 en violación de la convención colectiva de trabajo, así como contra el trabajador Sr. Eduardo Adrián Zerpa, afiliado del SINTRACEL, y miembro de la ANTRACEM, con fecha 14 de febrero de 2011, en violación de la convención colectiva del trabajo;*
- *en el estado de Trujillo se produjo desmejora, persecución y acoso contra el trabajador Sr. Alexander Santos, resuelto a su favor en la Inspectoría del Trabajo de Valera en el estado de Trujillo y desacatada por la gerencia de Cemento Andino y la Corporación Socialista de Cemento.*

971. *De manera general, el Comité observa que el balance que surge del contenido de los alegatos y de la respuesta del Gobierno — que sólo responde a una parte de ellos — es que los procedimientos administrativos son muy lentos, se estancan a veces en otros órganos como la Procuraduría General de la República, y afectan en un número de casos a dirigentes sindicales así como que no se facilita ningún caso de sanción por incumplimiento de convenciones colectivas. Por otra parte, el Comité observa que el Gobierno no ha respondido al alegado según el cual 32 convenciones colectivas del sector del cemento han vencido y no se han vuelto a negociar. El Comité pide al Gobierno que tome medidas en consulta con las organizaciones sindicales, y las organizaciones de empleadores más representativas para promover la negociación colectiva en este sector y dados los retrasos excesivos constatados para agilizar los procedimientos administrativos sancionatorios en caso de incumplimientos reiterados de las convenciones colectivas y pide al Gobierno que le mantenga informado.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité pide al Gobierno que tome medidas en consulta con las organizaciones sindicales, y las organizaciones de empleadores más representativas para promover la negociación colectiva en el sector del cemento (según los alegatos 32 convenciones colectivas del sector del cemento han vencido y no se han vuelto a negociar) y — dados los retrasos excesivos constatados — para agilizar los procedimientos administrativos sancionatorios en caso de incumplimientos reiterados de las convenciones colectivas y pide al Gobierno que le mantenga informado, y*
- b) *el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora una respuesta detallada sobre los alegatos mencionados en las conclusiones.*

Ginebra, 21 de marzo de 2014

(Firmado) Profesor Paul van der Heijden
Presidente

<i>Puntos que requieren decisión:</i>	párrafo 153	párrafo 579
	párrafo 170	párrafo 626
	párrafo 194	párrafo 639
	párrafo 212	párrafo 654
	párrafo 221	párrafo 669
	párrafo 238	párrafo 704
	párrafo 255	párrafo 732
	párrafo 269	párrafo 743
	párrafo 294	párrafo 765
	párrafo 316	párrafo 813
	párrafo 465	párrafo 862
	párrafo 481	párrafo 887
	párrafo 522	párrafo 901
	párrafo 537	párrafo 925
	párrafo 549	párrafo 936
	párrafo 569	párrafo 972